

Atelier

Rupture conventionnelle

04 juin 2020

- Article 72 de la loi du 6 août 2019
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

- Modification des décrets relatifs aux agents contractuels des trois fonctions publiques
 - Modification du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (chapitre III à l'article 49)
- => Nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions (mode amiable)

Les bénéficiaires

- Les fonctionnaires titulaires des 3 fonctions publiques à titre expérimental du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025
- Les agents contractuels en CDI (article 49bis du décret de 1988)
- Les ouvriers de l'Etat
- Les praticiens des établissements de santé

Les bénéficiaires

- Sont exclus du dispositif les fonctionnaires:
 - Stagiaires (article 2 de la loi du 26 janvier 1984)
 - Ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite
 - Détachés en qualité d'agent contractuel

Les bénéficiaires

- Sont exclus du dispositif les contractuels :
 - En CDD
 - En période d’essai
 - Ayant atteint l’âge d’ouverture des droits à une pension de retraite fixé à l’article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale

Les bénéficiaires

- La rupture conventionnelle est exclusive des autres cas de cessation définitive des fonctions:
 - L'admission à la retraite
 - La démission
 - Le licenciement
 - La révocation

L'initiative de la rupture conventionnelle

- La rupture conventionnelle peut être engagée :
 - À l'initiative du fonctionnaire titulaire ou de l'agent contractuel en CDI
 - À l'initiative de l'autorité territoriale ou l'établissement dont l'agent relève
- La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie.

La demande de rupture conventionnelle

- Lettre recommandée avec demande d'avis de réception
- Initiative de l'agent : l'agent informe, au choix, le service des ressources humaines ou l'autorité territoriale par lettre RAR
- Initiative de l'employeur : l'employeur informe l'agent par lettre RAR ou remise en main propre

La demande de rupture conventionnelle

- La demande peut être refusée par l'une ou l'autre partie.
- Il n'est pas nécessaire de saisir une instance statutaire (CAP-CT-CCP)

- Un entretien préalable obligatoire
- Entre 10 jours francs et au plus tard 1 mois après la réception de la lettre
 - Réception de la lettre : jour **J**
 - Minimum J+10 < ENTRETIEN < maximum J+30**

Entretien préalable

- L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix ou a défaut, par un conseiller syndical de son choix.

Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement.

⇒ A partir du renouvellement des instances en 2022

Entretien préalable

En attendant, la représentativité est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections du comité technique (décembre 2018)

Entretien préalable

- L'agent doit informer son employeur de sa représentation par un conseiller
- Le conseiller du fonctionnaire / de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité

- Les parties évoquent les points suivants :
 - Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
 - La date de la cessation définitive des fonctions
 - Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
 - Les conséquences de la cessation des fonctions (chômage, obligations déontologiques)

Entretiens préalables facultatifs

- Si les parties le souhaitent, d'autres entretiens pourront être organisés
- Facultatif (en fonction du besoin)

La convention de rupture conventionnelle

- La convention mentionne :
 - Les termes et les conditions de la rupture
 - Le montant de l'indemnité
 - La date de la cessation définitive des fonctions
 - Modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique

Signature de la convention

- Signature :
 - Par les deux parties
 - Au moins 15 jours francs après le dernier entretien (date de signature arrêtée par l'employeur)

Communication de la convention

- Communication :
 - 1 exemplaire à l'employeur
 - 1 exemplaire à l'agent/fonctionnaire
 - 1 copie pour le dossier individuel l'agent

Droit de rétractation article 6 D.2019-1593

- Des deux parties
- Dans un délai de 15 jours francs qui commence au plus tôt 1 jour franc après la date de la signature de la convention
- Par lettre recommandée avec avis de réception

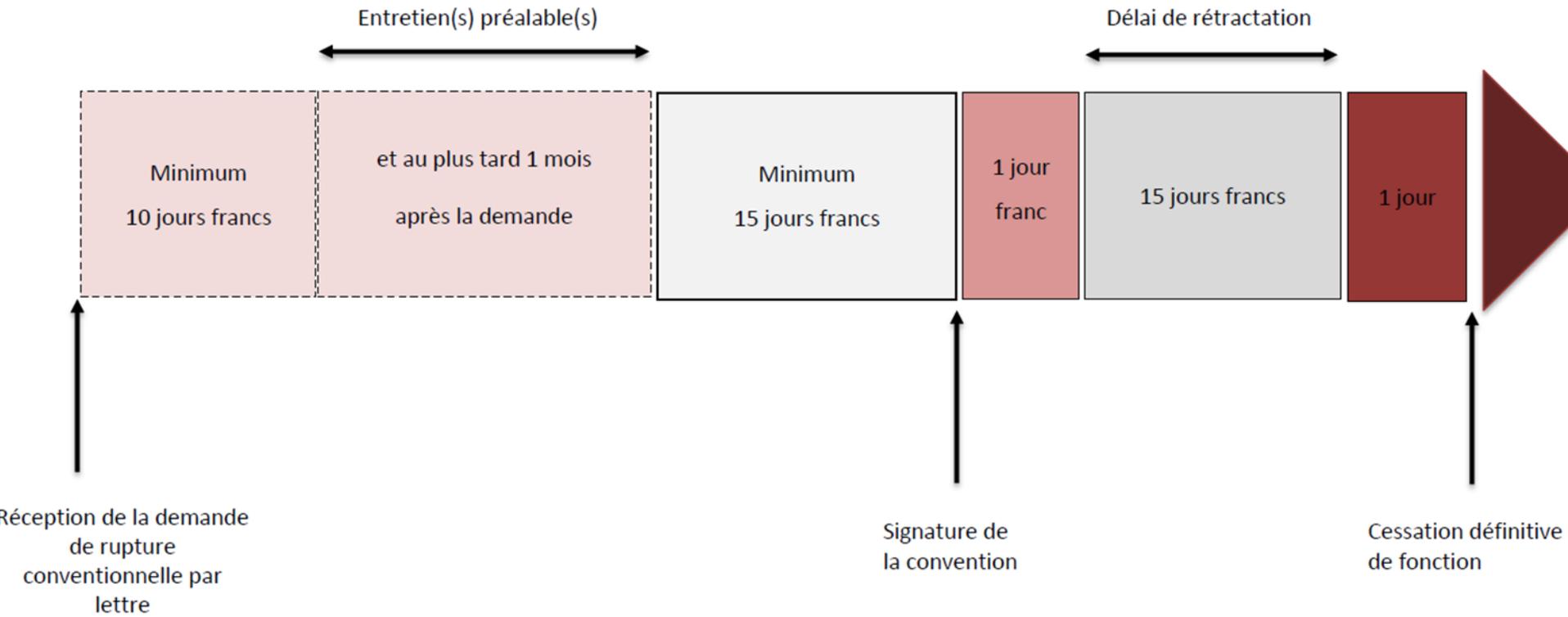
Droit de rétractation article 6 D.2019-1593

- Mesure dérogatoire liée au COVID19 : le délai dans lequel peut s'exercer ce droit de rétractation est suspendu s'il n'avait pas expiré avant le 12 mars 2020. Cette suspension s'opère à compter de cette date jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Le point de départ de ce délai qui aurait dû commencer à courir pendant cette même période est reporté jusqu'à l'achèvement de celle-ci (art 7 ord. n° 2020-306 du 25 mars 2020 et par renvoi art. 1er I ord. n° 2020-306 du 25 mars 2020, - et art. 4 loi n°2020-290 du 23 mars 2020)

Effet de la rupture conventionnelle (art.7)

- À la date fixée dans la convention (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation):
 - Radiation des cadres du fonctionnaire
 - Fin du contrat de l'agent contractuel

Schéma des délais



Indemnité de rupture conventionnelle

- [Décret n° 2019-1596](#) du 31 décembre 2019
- Pour tous les bénéficiaires de la rupture
- Déterminée lors de l'entretien préalable obligatoire
- Montant mentionné dans la convention

Montant de l'indemnité

- Le montant de l'indemnité est fonction :
 - de la rémunération brute mensuelle ;
 - du nombre d'années d'ancienneté.

- La rémunération brute de référence :
 - La rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle

- Sont donc exclus :
 - les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
 - l'indemnité de résidence à l'étranger ;
 - les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la mobilité géographique ;
 - les indemnités non directement liées à l'emploi (enseignement, jury,...).

- Cas particuliers : l'agent qui bénéficie d'un logement pour nécessité absolue de service
 - Le montant des primes et indemnité pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'il aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service (reconstitution du régime indemnitaire)

- L'ancienneté :
 - Durée de service effectif accompli dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière
 - Services effectifs en tant que fonctionnaire
 - Services en tant que contractuels de droit public
 - Services en tant que contractuels de droit privé

Montant de l'indemnité

- Le décret fixe les règles de calcul :
 - Du montant minimum (article 2) ;
 - Du montant maximum (article 3).

Montant minimum de l'indemnité

Ancienneté	Montant de l'indemnité	Exemple de calcul
Inférieure à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	Rédacteur territorial Ancienneté 11 ans Salaire brut mensuel 2000€
De 10 à 15 ans	2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité :
De 15 à 20 ans	1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté	- $1/4 \times 2000 = 500 \times 9 = 4\,500$
De 20 à 24 ans	3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	- $2/5 \times 2000 = 800 \times 2 = 1600$
		Montant minimum de l'indemnité = 6100 €

Montant maximum de l'indemnité

- Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à $1/12$ de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans.

- **Exemple n° 1** : Rédacteur territorial / 24000 € de salaire annuel / 11 ans d'ancienneté

- **Calcul du montant minimum de l'indemnité**

- ¼ de mois de rémunération par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans (9 ans) :

⇒ $1/4 \times 2\,000 = 500 \times 9 = \mathbf{4\,500}$

- 2/5 de mois de rémunération brute par année pour les années de 10 à 15 ans (10; 11 ; 12 ; 13 ;14) :

⇒ $2/5 \times 2\,000 = 800 \times 2 = \mathbf{1\,600}$

Montant minimum de l'indemnité = 4500 + 1600 = 6 100

Exemple de calcul (suite)

- Calcul du **montant maximum** de l'indemnité
 - $1/12$ de 24 000 = 2 000
 - $2\,000 \times 11 = 22\,000$

Montant maximum de l'indemnité 22 000

$6\,100 < \text{Indemnité} < 22\,000$

- **Exemple n° 2** : Attaché territorial / 48 000 € de salaire brut annuel / 30 ans d'ancienneté
- Calcul du Montant minimum de l'indemnité
- ¼ de mois de rémunération par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans (9) :
=> $1/4 \times 4\,000 = 1\,000 \times 9 = \mathbf{9\,000}$
- 2/5 de mois de rémunération brute par année pour les années de 10 à 15 ans (10;11;12;13;14)
=> $2/5 \times 4\,000 = 1\,600 \times 5 = \mathbf{8\,000}$
- 1/2 mois de rémunération brute par année pour les années de 15 à 20 ans (15;16;17;18;19) :
=> $1/2 \times 4\,000 = 2\,000 \times 5 = \mathbf{10\,000}$
- 3/5 de mois de rémunération brute par année pour les années de 20 à 24 ans (20; 21; 22; 23; 24)
=> $3/5 \times 4\,000 = 2\,400 \times 5 = \mathbf{12\,000}$

Montant minimum de l'indemnité = Somme = 39 000€

Exemple de calcul (suite)

■ Calcul du Montant maximum de l'indemnité

- $1/12$ de 48 000 = 4 000
- $4\,000 \times 24 = 96\,000$

Montant maximum de l'indemnité 96 000 €

39 000 € < Indemnité < 96 000 €

Obligations déontologiques

- Si l'agent est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle :
 - Par son ancienne collectivité ou son ancien établissement public,
 - Par un établissement public relevant de son ancienne collectivité,
 - Par un établissement public auquel son ancienne collectivité appartient,
 - Par une collectivité membre de son ancien établissement public,

Il devra rembourser à cette collectivité ou établissement l'indemnité de rupture conventionnelle perçue. Ce remboursement doit intervenir au plus tard dans les deux ans qui suivent le nouveau recrutement.

Obligations déontologiques

- Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi, en qualité d'agent public (stagiaire, titulaire, contractuel) sur un emploi permanent ou non, devront adresser à l'autorité de recrutement **une attestation sur l'honneur pour justifier qu'ils n'ont pas bénéficié pendant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle** de la collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

- Abrogation de l'indemnité de départ volontaire à compter du 1^{er} janvier 2020 sauf dans les cas suivants :
 - Création ou reprise d'entreprise
 - Pour mener à bien un projet personnel
- A titre transitoire et sous réserve que la démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2021, les agents relavant de ces deux cas pourront demander une indemnité de départ volontaire jusqu'au 30 juin 2020.

- L'octroi d'une indemnité de départ volontaire reste possible à compter du 1^{er} janvier 2020 pour le cas suivant :
 - Restructuration de service (à la demande de l'employeur)

L'Allocation chômage

- Article 72 de la [loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 qui fait référence à l'article L. 5424-1 du code du travail relatif au droit à allocation d'assurance chômage des agents publics
- [Décret n° 2019-796](#) du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi ;
- [Décret n° 2019-797](#) du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.
- Infographies site Unedic.

- Un décret en Conseil d'Etat est attendu (IV de l'article 72 de la loi n° 2019-828 TFP) pour connaître les modalités de calcul des ARE liées aux ruptures conventionnelles.
- En attendant, des ruptures conventionnelles ont été signées avec des agents inscrits à Pôle emploi.
- Ils remplissent toutes les conditions pour bénéficier des ARE.

- A défaut de publication, les règles de droit « classiques » (au moment de la radiation) sont exposées ci-après :
 - décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage ;
 - décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 sur la prolongation exceptionnelle des droits chômage.

- **L'EMPLOYEUR NE COTISE PAS A POLE EMPLOI** => auto assurance
 - ➔ toutes les ruptures conventionnelles entraînent une perte involontaire d'emploi et donc, une ouverture potentielle des ARE à la charge de la collectivité (fonctionnaire et CDI).
- **L'EMPLOYEUR COTISE A POLE EMPLOI POUR SES CONTRACTUELS :**
 - ➔ les ARE dues aux fonctionnaires (pour lesquels a été convenu une rupture conventionnelle) restent toujours à la charge de l'employeur.
 - ➔ les ARE dues aux anciens CDI (pour lesquels a été convenu une rupture conventionnelle) sont à la charge de Pôle Emploi.

Montant de l'ARE

- Il y a deux modes de calculs à comparer pour verser le plus favorable:
 - 1 - 57% du salaire journalier de référence (SJR = salaire annuel de référence divisé par le nombre de jours travaillés durant la période de référence de calcul. Cette période est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour normalement travaillé et payé).
 - 2 - 40,4% du salaire journalier de référence +12 €

Montant de l'ARE

Comment est calculée l'allocation chômage ?

L'allocation se base sur le **salaire journalier de référence (SJR)**.

Il est défini à partir
des **salaires bruts**
et primes
des 12 derniers mois.



Le montant de l'allocation journalière
est **le résultat le plus élevé**
entre :



Comparé
à un montant
minimal
et un plafond



Montant de l'ARE

- Le montant trouvé est ensuite comparé avec un montant plancher et un montant plafond :
- - mini : 29,26 €
- - maxi : 75 % du salaire journalier de référence.

NB: En moyenne, pour des prévisions budgétaires très approximatives, nous conseillons de prévoir 60 % du salaire brut perçu dans le SJR.

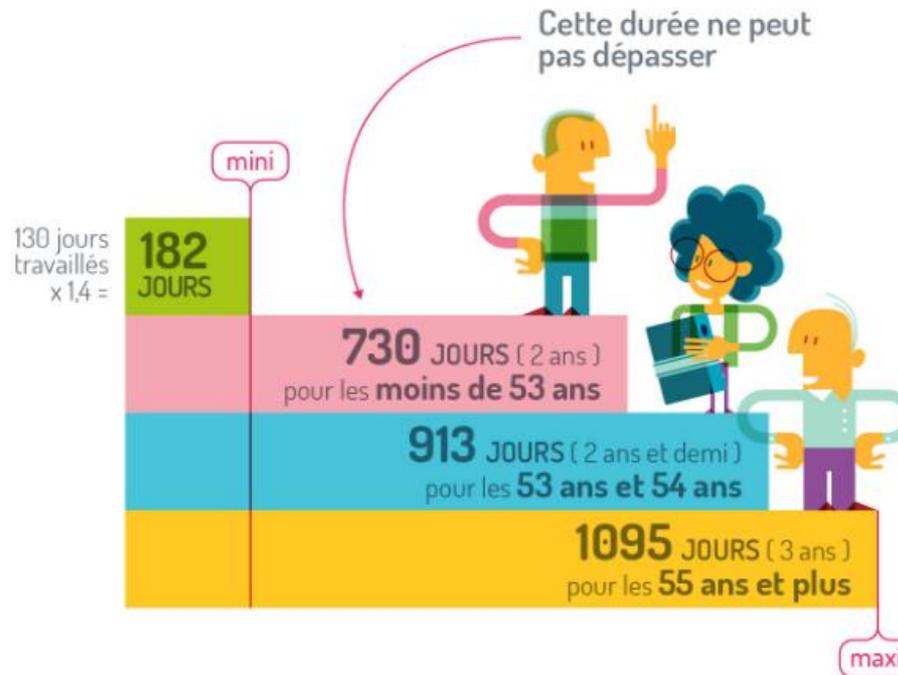
Durée de l'indemnisation

- La durée d'indemnisation est fonction de l'âge de l'allocataire.
- Elle peut être égale (au maximum) à 1 095 jours.

Durée de l'indemnisation

La durée d'indemnisation
est égale au nombre de jours travaillés x 1,4.

Cette multiplication **convertit les jours travaillés** (5 par semaine)
en jours d'allocation (7 par semaine).



SOURCE : UNEDIC - NOVEMBRE 2019 INFOGRAPHIE : BRONX

- **DUREE D'INDEMNISATION PROLONGEE**
- Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail.
- la durée d'indemnisation chômage est prolongée pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit entre le 16 mars 2020 et le 31 mai 2020.

Mesures exceptionnelles liées au COVID 19

- **DUREE D'INDEMNISATION PROLONGEE**
- La durée de la prolongation est variable en fonction de la date d'épuisement des droits à indemnisation (allongement des droits de 91, 60 ou 30 jours).

- Exemple :
- Le 1^{er} avril 2020, il reste 15 jours d'indemnisation à M. DUS (15 ARE).
- Avec les dispositions de l'arrêté du 16/04/2020, M. DUS bénéficie d'une prolongation de ses droits de 60 jours.
- S'il n'a pas travaillé en avril, mai et juin 2020 :

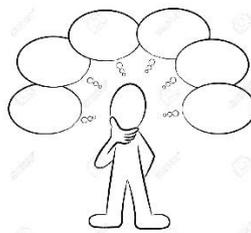
	Avant	Après (prolongation 60 jours)
ARE d'avril	15	30 (15 + 15)
ARE de mai	0	31
ARE de juin	0	14

Mesures exceptionnelles liées au COVID 19

- **MODIFICATIONS REPORTEES AU 01/09/2020**
- Le décret n° 2020-361 reporte les dispositions initialement prévues du 01/04/20 au 01/09/20.
- Sont prévues des modifications sur :
 - le calcul du salaire journalier de référence (SJR) ;
 - le calcul de la durée d'indemnisation.

ARBITRAGES





Le dispositif s'applique t-il aux fonctionnaires placés en position de disponibilité (quel qu'en soit le motif) et, qui ne perçoivent pas de rémunération dans le cadre de cette position statutaire ?

- Aucune précision relative à la disponibilité dans le décret
- Le décret ne vise pas non plus les agents « en position d'activité »

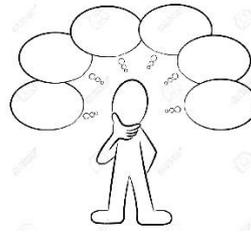
Les différentes interprétations:

- Les fonctionnaires en disponibilité ne sont pas éligibles à la rupture conventionnelle car ils ne sont pas visés par les textes (CDG Breton)
- A contrario, les fonctionnaires en disponibilité sont éligibles car ils ne sont pas exclus du décret. En revanche cela ne donnerait pas lieu au versement d'une indemnité en raison de l'absence de rémunération dans l'année précédent la rupture (seul chômage)

Avis de la DGCL:

La DGAFP considère que « seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte (pour un agent en disponibilité au cours de toute cette période : pas d'indemnité) ».

Agent intercommunal



Quid de l'agent intercommunal qui demande une rupture conventionnelle auprès d'un de ses employeurs?

Les différentes interprétations:

- ❖ Par analogie avec la démission (article 17 du décret n°91-298 du 20 mars 1991), la rupture interviendrait qu'auprès de l'employeur partie à la convention.
- Article 17 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 « *L'admission d'un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à faire valoir ses droits à la retraite est prise par décision conjointe des autorités territoriales concernées. La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente* ».
- Convention bipartite qui ne devrait pas impacter la deuxième collectivité employeur.

=> l'agent ne perdrait la qualité de fonctionnaire que pour la collectivité avec laquelle il a conclu la rupture conventionnelle

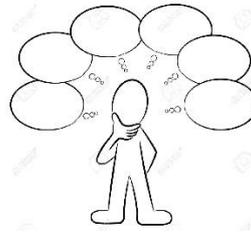
- ❖ La rupture conventionnelle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire auprès de tous ses employeurs
- Article 72 de la loi TFP est sans ambiguïté et énonce « *L'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire »*
- L'agent perdra sa qualité de fonctionnaire et devra être radié des cadres pour tous ses employeurs
- La rupture conventionnelle auprès d'un employeur s'imposera auprès de ses autres employeurs
- ⇒ **l'agent ne percevra que l'indemnité négociée auprès de l'employeur avec lequel il conclut la rupture conventionnelle**

- **Avis de la DGCL:**

Néant

- **Règle de coordination de chômage ?**

Entretien obligatoire

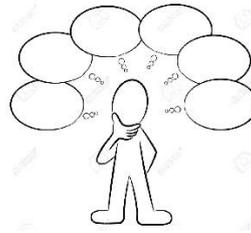


La collectivité qui désire refuser la rupture conventionnelle doit - elle malgré tout organiser un entretien préalable?

Les différentes interprétations:

- L'entretien préalable vise à établir les conditions de la rupture. Si on n'envisage pas de faire droit à la demande ce n'est pas nécessaire.
- L'entretien est nécessaire pour acter le principe de la rupture. C'est également l'occasion de justifier le refus.
=> c'est conseillé.

Délibération



La rupture conventionnelle nécessite t- elle une délibération?

Les différentes interprétations:

❖ Prendre une délibération de principe pour:

- Définir la marge de manœuvre de l'autorité territoriale dans la négociation avec l'agent (plafond d'indemnité à ne pas dépasser dans la négociation, définition de critères pour examiner les demandes de rupture conventionnelle)
- Instaurer les crédits nécessaires pour le paiement de l'indemnité de rupture spécifique

- ❖ Prendre une délibération préalable au versement de l'indemnité:
 - Nécessite de prendre une délibération à chaque négociation nouvelle et pour chaque rupture

- ❖ Aucune délibération
 - Ni la loi TFP ni les décrets ne font état d'une délibération

Retours de certains CDG :

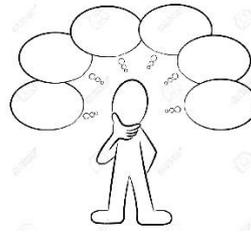
- CDG Vendée: échange avec la DDFIP qui semble exiger une délibération autorisant la collectivité à signer la convention de rupture conventionnelle
- CDG 29 et d'autres estiment que les textes sont assez cadrés pour ne pas nécessiter de délibération
- Les collectivités girondines craignent une certaine exigence des trésoriers (journée d'actualité statutaire CNFPT)

Avis de la DGCL:

« ne relève pas de la compétence FPT »



Indemnité de rupture conventionnelle



Le versement de l'indemnité de rupture conventionnelle est-il une faculté ou une obligation?

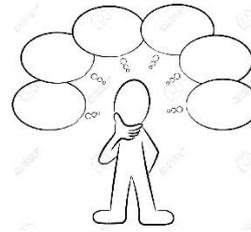
Les différentes interprétations:

- ❖ Article 1^{er} du décret n° 2020-1596 précise qu'en application de l'article 72 de la loi TFP une indemnité de rupture conventionnelle **peut être versée** aux fonctionnaires et aux agents contractuels.
 - C'est donc une faculté
 - Attention toutefois de ne pas prévoir une indemnité à 0€ puisqu'il y a un minimum en cas d'indemnité
 - Seul avantage : ARE

Les différentes interprétations:

- ❖ L'indemnité est obligatoire
 - Mimétisme avec le droit privé
 - C'est l'intérêt du dispositif (l'agent risque de renoncer si aucune indemnité)

Ancienneté de services



Doit on tenir compte des services effectués sous statut de droit privé?

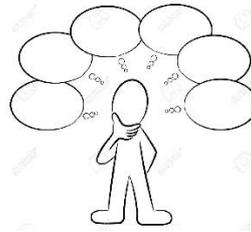
- ❖ Services effectués en qualité d'agent contractuel de droit public : CE n° 271255 du 28 décembre 2005
- « *en l'absence de disposition contraire, il faut tenir compte de ces services* »
- ❖ CE n° 363482 du 1^{er} octobre 2014: quid des services de droit privé?

Les différentes interprétations:

- ❖ Ne pas en tenir compte
 - Le texte ne vise pas ces services

- ❖ En tenir compte
 - On en tient compte pour les concours et la promotion interne

Ancienneté de services



Doit on déduire du calcul de l'ancienneté les périodes de disponibilité, de congé parental, des exclusions temporaire de fonction?

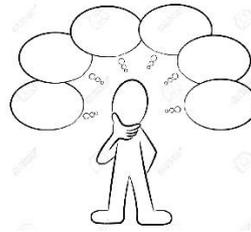
Les différentes interprétations:

❖ Déduction à prévoir

- la notion de « service effectif » (même règle que pour l'avancement de grade, la promotion interne...)

❖ Ne pas déduire?

Rémunération Brute de référence



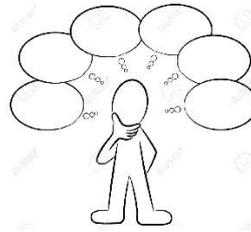
Doit on tenir compte de la rémunération effectivement perçue par l'agent ou la rémunération qu'il aurait du percevoir dans l'hypothèse ou des évènements affecteraient sa rémunération sur l'année précédente sa demande de rupture conventionnelle?

(ex: passage à demi-traitement, temps partiel...)

Les différentes interprétations:

- ❖ Aucune précision dans le décret
- ❖ Par analogie avec l'indemnité de départ volontaire, il s'agirait de la rémunération effectivement perçue par l'agent
- ❖ Proratisation à prévoir en fonction des temps partiel ou des demi-traitement....

Année incomplète

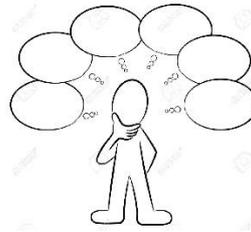


Comment calculer l'indemnité dans l'hypothèse d'une ancienneté incomplète ? (année incomplète)

Réponse de la DGCL:

- ❖ Seules des années complètes doivent être prises en compte.
- Pour indemnité de licenciement la règle : 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 (Fonctionnaire à TNC : article 41-1 du décret n° 91-298 - contractuel droit public : article 46 du décret n° 88-145).
- *Exemple* : un agent qui aurait 16 ans, 11 mois et 20 jours d'ancienneté aurait une indemnité de rupture conventionnelle calculée sur 16

Allocation chômage



Doit on bloquer les ruptures conventionnelles en cours au motif que le décret de versement des allocations chômage n'est pas paru?

Avis du CDG17 :

Plusieurs dizaines de calcul d'ARE ont déjà été effectuées par leur service chômage. Il semble compliquer de bloquer les indemnisations alors que les conventions sont signées et que les allocataires remplissent les conditions d'attribution de l'ARE.

Ils pensent que si le décret est publié, il ne va pas bouleverser le mode de calcul.

Productions CDG 33 :

- 3 études chômage livrées
- 6 études en cours (en attente pièces)