

# Le licenciement des agents contractuels de droit public

# Textes



- Code général de la fonction publique
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels
- Jurisprudence abondante

# Définition



## Le licenciement

- Résiliation unilatérale et anticipée du contrat de travail (CDD ou CDI)
- Compétence de l'autorité territoriale
- Pas de délibération de l'organe délibérant

# Protection de la maternité

## Pas de licenciement de l'agent :

- En état de grossesse
- En congé de maternité, paternité ou adoption
- Pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de ces congés

## Exceptions à l'interdiction de licencier un agent en état de grossesse médicalement constatée :

- Au terme de la période d'essai, sauf si la décision de licencier est fondée sur cet état
- En cas de faute grave de l'agent, non liée à la grossesse
- Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse

# Le licenciement

## Des acteurs :

- L'autorité territoriale
- L'agent
- Un représentant de l'agent
- La CCP (réunie en conseil de discipline dans certains cas)
- Le juge administratif parfois

## Une procédure encadrée :

- Des garanties, des droits pour l'agent
- Des motifs limitativement énumérés
- Des délais de préavis
- Des actes (des arrêtés)
- Un contrôle du juge, le cas échéant

# Les délais de préavis

*Art. 40 décret n° 88-145*

Licenciements <u>soumis</u> à préavis	Licenciements <u>non soumis</u> à préavis
Licenciement pour insuffisance professionnelle	Licenciement disciplinaire
Licenciement dans l'intérêt du service (les 5 cas de l'art. 39-3 décret 88-145)	Licenciement en cours ou au terme de la période d'essai
Licenciement pour inaptitude physique	/

# Les délais de préavis

*Art. 40 décret n° 88-145*

Durée totale du recrutement	Délai de prévenance au plus tard
< 6 mois	8 jours
≥ 6 mois et < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois

# Les délais de préavis

*Art. 40 décret n° 88-145*

- Durées doublées pour les personnels en situation de handicap
- Ancienneté décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement
- Ancienneté calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent



# Les motifs de licenciement

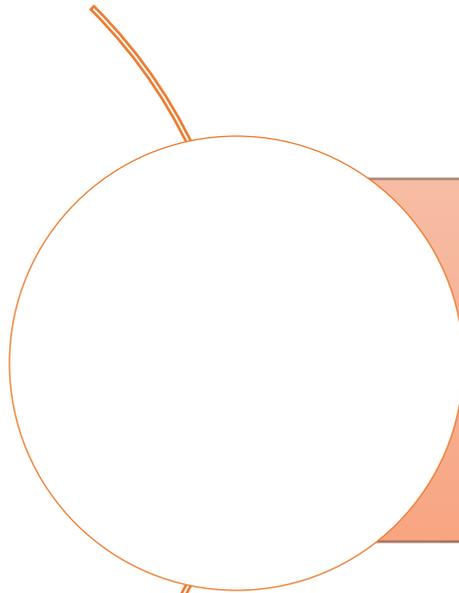
## Motifs communs à l'ensemble des agents

- En cours ou au terme de la période d'essai
- Pour insuffisance professionnelle
- Pour faute disciplinaire
- Pour inaptitude physique définitive

Motifs  
spécifiques  
aux agents  
Art. L. 332-8  
(licenciements  
liés à l'intérêt du  
service)

### Licenciements motivés par :

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat, proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération



**Licenciement en cours ou au terme  
de la période d'essai**

*Art. 4 décret n° 88-145*



# La période d'essai

*Art. 4 décret n°88-145*

## Définition :

La période d'essai constitue une période probatoire durant laquelle, l'employeur, comme l'agent contractuel, peuvent mettre fin à leur collaboration, à tout moment.

## La période d'essai a pour but :

- **Pour la collectivité** : d'apprécier les compétences de l'agent.
- **Pour l'agent** : d'apprécier si les fonctions qu'il occupe lui conviennent.

# Licenciement en cours ou à la fin de la période d'essai

## Etape 1

### Entretien préalable\*

Assistance personne au choix de l'agent

*\* Recommandé : 5 jours entre convocation et entretien*

## Etape 2

### Notification

Autorité territoriale

LRAR ou remise en main propre contre décharge

Décision motivée si licenciement en cours de période d'essai

# Licenciement en cours ou à la fin de la période d'essai

- Pas de consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP)
- Pas de préavis
- Pas d'indemnité de licenciement
- Pas d'indemnité de fin de contrat
- Pas de motivation si licenciement au terme de la période d'essai



# Les conséquences du licenciement

# Éléments à contrôler en paye (Solde de la rémunération)

- Traitement brut du mois à proratiser (30<sup>ème</sup> article 1 décret n° 62-765)
- Heures complémentaires ou supplémentaires à solder ?
- Part d'une prime semestrielle ou annuelle ? 🔍
- Indemnités compensatrices de congés annuels ? 🔍
- Pas de possibilité de monétisation du CET
- Pas de droit à l'Indemnité de fin de contrat (IFC)
- Pas de droit à indemnité de licenciement

## PRIME ANNUELLE OU SEMESTRIELLE

Consulter le contenu de la délibération

Appliquer la proratisation en fonction du temps de présence sur la période



Exemple :  
Agent contractuel licencié  
le 15/05/2023

« La prime annuelle (500 €) sera modulée en fonction du temps de présence dans l'année »

Droit pour l'agent :  
 $500 \times 134 \text{ jours} / 360 \text{ jours} = 186,11 \text{ €}$   
(134 = 30 j x 4 mois de janvier à avril + 14 j en mai)

# Indemnités Compensatrices de Congés Annuels ICCA

L'ICCA vise à compenser les congés annuels non pris au moment de la rupture de l'engagement de l'agent.

➔ 2 modes de calcul à comparer

[Article 5 du décret n° 88-145](#)

# Indemnités Compensatrices de Congés Annuels ICCA

**Cas 1** de l'agent qui n'a pris aucun congé pendant sa période d'essai : il faut tout lui payer

- 1<sup>er</sup> mode de calcul : 10<sup>ème</sup>

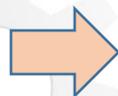
Le montant de l'indemnité est égal au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue.

- 2<sup>ème</sup> mode de calcul : maintien rémunération « habituelle »

Prendre en compte la rémunération brute que l'agent aurait perçue sur la période de recrutement s'il avait été payé « normalement »

La rémunération brute s'entend en incluant tous les éléments constitutifs du brut « habituel » (TI, RI éventuel, SFT...).

ICCA = Rémunération journalière habituelle x nb de jours de CA acquis et non pris.



Retenir le calcul le plus favorable pour l'agent.

# Indemnités Compensatrices de Congés Annuels ICCA

**Cas 2** de l'agent qui n'a pris qu'une partie de ses congés : il faut lui payer une part

Etape 1 : calculer avec les 2 modes de calcul (même méthode)

- 1<sup>er</sup> mode de calcul : 10<sup>ème</sup>
- 2<sup>ème</sup> mode de calcul : maintien rémunération « habituelle »

Prendre le calcul le plus favorable.

Etape 2 : appliquer la proratisation en fonction du nombre de jours acquis, pris et restant à payer

# Indemnités Compensatrices de Congés Annuels ICCA

## Exemple 🔍

L'agent a pris une partie de ses congés

Il faut lui payer une part

# Indemnités Compensatrices de Congés Annuels ICCA

CDD du 01/09/22 au 31/08/23

Licencié le 20/05/2023

Bruts perçus : 17 000 € sur la période du 01/09/22 au 20/05/23

Il avait droit à 20 jours de CA.

Il en a posé 12.

Il en reste 8 à payer.

# Indemnités Compensatrices de Congés Annuels ICCA

Etape 1 : calculer avec les 2 méthodes :

- 1<sup>er</sup> mode de calcul : 1 700 € (17 000 x 10 %)
- 2<sup>ème</sup> mode de calcul : 1 307,69 € (17 000 / 260 jours) x 20 j

260 jours = nb de jours entre la date de recrutement (01/09/22) et la date de licenciement (20/05/23)

➡ 1<sup>er</sup> mode de calcul plus favorable (1 700 €)

Etape 2 : appliquer une règle de 3

Pour 20 jours = 1 700 €

Pour 8 jours restants =  $1\,700 \times 8 / 20 = 680$  €

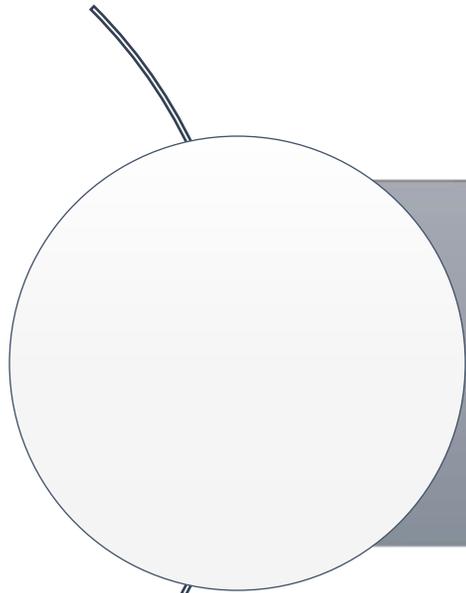


# Indemnités Compensatrices de Congés Annuels ICCA

## RAPPEL

Le versement d'une indemnité de congés payés de 10 % «chaque mois» est illégal.

Le versement ne peut se faire qu'à la fin du contrat si, du fait de l'autorité territoriale, l'agent n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels ([article 5 du décret n° 88-145](#)).



# Licenciement pour insuffisance professionnelle

*Art. 39-2, 42 décret n°88-145*



# Licenciement pour insuffisance professionnelle : les étapes

Etape 1

Constitution d'un dossier étayant l'insuffisance professionnelle

Etape 2

Entretien préalable

Etape 3

Consultation de la CCP

Etape 4

Notification du licenciement

# Etape 1 : constitution du dossier IP

## Faisceau d'indices de la caractérisation de l'IP :

- Avertissements répétés
- Preuves matérielles (documents écrits, témoignages précis et concordants...)

## Licenciement :

- Accumulation/ répétition de faits ou d'erreurs et non le résultat d'un fait isolé

## Point de vigilance :

- Les missions exercées par l'agent doivent relever de celles inscrites dans sa fiche de poste

# Etape 1 : constitution du dossier IP

- Exemple d'insuffisance professionnelle caractérisée :

*Mauvaise organisation du travail / Relations conflictuelles avec les autres services.*

L'insuffisance professionnelle s'apprécie quotidiennement et doit être révélée par un faisceau d'indices.

- Exemple d'absence de caractérisation de l'insuffisance professionnelle :

*Défaillances ponctuelles/ faute professionnelle/ incapacité physique ou mentale.*

# Etape 1 : constitution du dossier IP

## L'insuffisance professionnelle ≠

- de la faute professionnelle caractérisée par l'intention de nuire ou encore l'infraction pénale...
- De l'inaptitude physique et/ou mentale de l'agent

## Etape 2 : entretien préalable

### **Convocation par L.RAR ou remise en main propre contre décharge**

#### La lettre indique

- L'objet de la convocation
- La date de l'entretien
- au moins 5 jours ouvrables après réception de la lettre par l'agent

## Etape 2 : Entretien préalable

### L'objet de la convocation

= la nature des griefs qui ont mené à cette procédure, il est conseillé de préciser qu'une mesure de licenciement est envisagée

### La date de l'entretien

Si envoi d'une LRAR : par prudence choisir une date d'entretien qui tienne compte d'un délai de 3 semaines à compter de la date d'expédition de la lettre recommandée

Ne pas modifier la date ou l'horaire à la dernière minute

*Garder un double de cette convocation afin de la joindre au dossier individuel de l'agent*

## Etape 2 : entretien préalable

### La consultation du dossier individuel

Entre dans les droits de la défense ET permet de respecter le principe du contradictoire

Avant l'entretien (au moins 4 jours avant)

Intégralité du dossier ainsi que les annexes

### L'assistance des défenseurs de son choix

Entre dans les droits de la défense ET permet de respecter le principe du contradictoire

# Etape 3 : la consultation de la CCP

*(Art.20 décret n°2019-1858)*

- Champ de compétence :

Les commissions consultatives paritaires connaissent notamment des questions d'ordre individuel relatives au licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai.

- Modalités pratiques :

La saisine de la CCP se fait par courriel : ☎ 05 56 11 94 56 ✉ [instances@cdg33.fr](mailto:instances@cdg33.fr).

# Etape 3 : la consultation de la CCP

*(Art.20 décret n°2019-1858)*

- Pièces à fournir à la CCP :

- Courrier de saisine de la collectivité
  - Rapport caractérisant l'insuffisance professionnelle
  - Le ou les comptes rendus d'évaluation professionnelle
  - Le ou les contrats de travail
  - La fiche de poste
  - Le courrier de convocation entretien préalable et compte rendu si établi (sauf si agent investi mandat syndical)
- Point de vigilance : dans le cas où l'agent concerné a des fonctions syndicales - consultation de la CCP a lieu avant l'entretien préalable.

## Etape 4 : notification du licenciement

Par Lettre R.A.R. ou remise en main propre contre décharge

### La lettre précise :

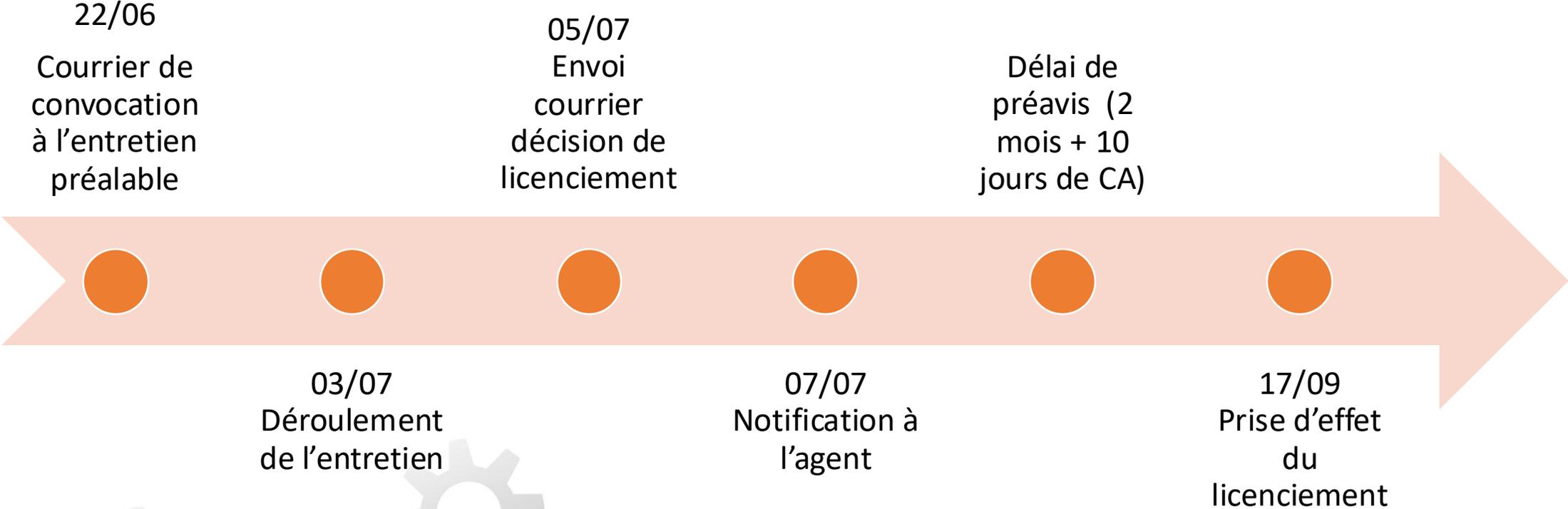
- Le ou les motifs du licenciement
- La date d'effet du licenciement fixée compte tenu des droits à congés annuels restant à courir ET de la durée du préavis

*Le point de départ du préavis = date de présentation de la L.RAR ou la date de remise en main propre*

- Les voies et délais de recours

# Calcul préavis de licenciement

## Agent contractuel recruté sur emploi permanent depuis 2 ans + 10 jours de congés annuels restants





# Les conséquences du licenciement

# Éléments à contrôler en paye (Solde de la rémunération)

- Traitement brut du mois à proratiser (30ème de paye)
- Heures complémentaires ou supplémentaires à solder ?
- Monétisation du CET ? 🔍
- Part d'une prime semestrielle ou annuelle ? (cf. lic. au cours ou au terme de la période d'essai)
- Indemnités compensatrices de congés annuels ? (cf. lic. au cours ou terme de la période d'essai)
- Indemnité de licenciement 🔍
- Motif de licenciement qui n'ouvre pas droit à l'IFC

# Monétisation du CET

Monétisation = modalité d'utilisation du CET fixée par délibération (après avis du Comité Social territorial - CST)

- ➔ S'il n'existe pas de délibération : pas de monétisation possible
- ➔ S'il existe une délibération : vérifier qu'elle autorise l'indemnisation des droits épargnés

# Monétisation du CET

La monétisation des jours de CET n'est possible qu'à partir du 16<sup>ème</sup> jour épargné.



Les 15 premiers jours ne sont pas indemnisables : ils ne peuvent qu'être posés.

[Article 4 du décret n° 2004-878](#)

# Monétisation du CET

Montant forfaitaire par catégorie hiérarchique :

Catégorie A : 135 € bruts

Catégorie B : 90 € bruts

Catégorie C : 75 € bruts

[Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#)

A noter : Annonces gouvernementales du 12/06/2023 : le barème de monétisation devrait être relevé (texte en attente)

Catégorie A : 150 € bruts

Catégorie B : 100 € bruts

Catégorie C : 83 € bruts

# Monétisation du CET

BAREME			TYPE DE REMUNERATION		<b>CET C CONTRACTUEL</b>  <i>Calculé le 01/06/2023</i>				
Barème A des indices de la F.P.T.			Indiciaire Régime Général						
TEMPS DE TRAVAIL			STATUT						
Temps complet			Régime Général						
TAUX D'EMPLOI			REGIME DE COTISATION						
100			IRCANTEC						
EMPLOI			ECHELON	VAL. POINT					
CTC Emploi administratif cat			SAS	5820.0400					
IND. REMUN	NBI	BASE HOR	TAUX HOR	SFT					
361	0	0	0	0					
CODE	LIBELLÉ				BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
								TAUX	MONTANT
13	Traitement de base indice RG				1 750.86	30	1 750.86		
1 349	Jour CET cat. C indemnisé RG				5	75	375.00		
55	CSG Déductible RG				2 088.66	6.8	-142.03		
56	CSG non déductible RG				2 088.66	2.4	-50.13		
57	CRDS RG				2 088.66	0.5	-10.44		
59	Urssaf MaladiePP RG				2 125.86			7.00	148.81
4 050	Urssaf Maladie compl PP RG				2 125.86			6.00	127.55
61	Urssaf Vieillesse Plafond RG				2 125.86	6.9	-146.68		
62	Urssaf VieillessePP Plaf RG				2 125.86			8.55	181.76
332	Urssaf solid.autonomiePP RG				2 125.86			0.30	6.38
299	Urssaf Vieillesse Tot RG				2 125.86	0.4	-8.50		
63	Urssaf VieillessePP Tot RG				2 125.86			1.90	40.39
64	Urssaf Allocations Familial RG				2 125.86			3.45	73.34
1 525	Urssaf Alloc.Familial Compl RG				2 125.86			1.80	38.27
1 251	Urssaf FNAL totalité RG				2 125.86			0.50	10.63
66	Urssaf AT RG				2 125.86			0.83	17.64
75	Urssaf MobilitéPP RG				2 125.86			2.00	42.52
67	Retraite IrcantecTrA RG				2 125.86	2.8	-59.52		
68	Retraite IrcantecPP TrA RG				2 125.86			4.20	89.29
74	C.N.F.P.T RG				2 125.86			0.90	19.13
1 966	C.N.F.P.T Majoration RG				2 125.86			0.10	2.13
72	Pôle Emploi Régime Général				2 125.86			4.05	86.10
5 924	NET A PAYER AVANT IMPOT/REVENU				1 708.56				
5 925	Taux non personnalisés				999.991				
5 921	Impôt/rev prélev source : 0.00				0.0001				

Exemple Catégorie C

# Indemnité de licenciement

Moins de 6 mois d'ancienneté : pas de droit à indemnité de licenciement

Plus de 6 mois d'ancienneté : indemnité de licenciement

Articles [43](#) et [44](#) du [décret n° 88-145](#)

Et alinéa 4 de l'article [46](#) du [décret n° 88-145](#)

# Indemnité de licenciement

Pour un licenciement pour insuffisance professionnelle, l'indemnité est réduite de moitié par rapport aux calculs pour autres motifs de licenciement.

Calcul d'ordre public : s'impose.

(alinéa 1 de l'article [46](#) du [décret n° 88-145](#))

# Indemnité de licenciement

2 éléments pour le calcul :



**DUREE DE SERVICE**

**REMUNERATION DE REFERENCE**

Et

- contrôle de plafond
- contrôle de la «décote âge »

# Indemnité de licenciement

## DUREE DE SERVICE

(article [46](#) du [décret n° 88-145](#))

A partir de la date de conclusion du contrat.

Contrats successifs sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 mois (article 48).

Ancienneté dans la même collectivité.

Précisions transfert de compétences : l'article L 1224-3 du code du travail et le Conseil d'État dans sa requête n° 335481 du 27 juin 2012 confirment que l'ancienneté de droit privé acquise par l'agent avant la reprise d'une activité par la collectivité doit être prise en compte.

# Indemnité de licenciement

## DUREE DE SERVICE

(article [46](#) du [décret n° 88-145](#))

## REGLE DE L'ARRONDI

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.

### Exemple :

Si ancienneté de 1 an et 4 mois = 1 an pris en compte

Si ancienneté de 1 an et 7 mois = 2 ans pris en compte

# Indemnité de licenciement

## DUREE DE SERVICE

(article 48 du [décret n° 88-145](#))

### Précisions pour les agents à TEMPS NON COMPLET

Les durées de service effectué à temps partiel sont décomptées proportionnellement à la quotité de travail accompli.

Tel n'est pas le cas des agents à temps non complet pour lesquels il convient de prendre l'ancienneté de services sans effectuer de proratisation.

[Réponse à QE au Sénat n° 04778 du 22/05/2003](#)

# Indemnité de licenciement

## REMUNERATION DE REFERENCE

(article 45 du [décret n° 88-145](#))

*« (La rémunération de référence) ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires. »*

= le traitement indiciaire

*« 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. »*

Rémunération de référence servant au calcul = TI déduction faite des cotisations salariales

# Indemnité de licenciement

## REMUNERATION DE REFERENCE

(article 45 du [décret n° 88-145](#))

### Précisions : DERNIERE REMUNERATION A PLEIN TRAITEMENT

*« 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 base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. »*

La valeur du point et les taux et plafonds de l'époque sont utilisés pour déterminer la rémunération de base.

# Indemnité de licenciement

## Calcul (limité au plafond)

- 50 % de la rémunération de référence / an  
Pour les 12 premières années de services
- 1/3 de la rémunération de référence / an  
Pour les années suivantes

/ 2



Calcul **réduit de moitié** en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle

# Indemnité de licenciement

## Contrôle du PLAFOND

(article 45 du [décret n° 88-145](#))

Maximum douze fois la rémunération de référence.



Rappel :

Rémunération de référence servant au calcul = TI déduction faite des cotisations salariales  
(TI – Vieillesse Plafonnée – Vieillesse Totalité – IRCANTEC)

# Indemnité de licenciement

## Contrôle « Décote âge »

(article 46 du [décret n° 88-145](#))



*« Pour 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 au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge. »*

# Indemnité de licenciement

## Contrôle « Décote âge »

(article 46 du [décret n° 88-145](#))

Exemple :

Agent ayant eu 62 ans le 05/05/2023

N'a pas sa durée d'assurance pour une retraite à taux plein.

Licencié le 01/08/2023

Indemnité de licenciement calculée (sans décote âge): 3 000 €

Décote à appliquer : 2 mois (juin + juillet) x 1,67 % = 3,34 %

Indemnité à verser : 3 000 – (3 000 x 3,34 %) = 2 899,80 €

# Indemnité de licenciement

## Exemple

Agent âgé de 45 ans en CDI à TNC 20/35<sup>ème</sup> depuis le 01/03/2010

Licencié pour insuffisance professionnelle le 01/07/2023

IR 450 à la date du licenciement ( $TI = 450 \times 4,85 \times 20/35 = 1\,247,12 \text{ €}$ )

DUREE DE SERVICE	REMUNERATION DE REFERENCE
13 ans et 4 mois Règle de l'arrondi = 13 ans retenus	TI = 1 247,12 - 86,05 (Urssaf vieillesse plaf.) - 4,99 (Urssaf vieillesse tot.) - 34,92 (Ircantec Tr. A) = Rémunération de référence = 1 121,16  A noter : la CSG et la CRDS ne sont pas des cotisations sociales. Prélèvement ayant un caractère d'impôt

# Indemnité de licenciement

Calcul (limité aux plafonds)

Exemple

50 % de la rémunération de ref. / an pour les 12 premières années de services :  
= 50 % x 1 121,16 € x 12 ans = 6 726,96 €

1/3 de la rémunération de ref. / an pour les années suivantes :  
= 1/3 x 1 121,16 € x 1 an (13-12) = 373,72 €

= [6 726,96 + 373,72] / 2 (insuffisance pro) = 3 550,34 €

Contrôle du plafond : 12 x 1 121,16 € = 13 453,92 €

# Indemnité de licenciement

Outil disponible sur demande :

[paies@cdg33.fr](mailto:paies@cdg33.fr)



Indemnité de licenciement - Contractuels						
NOM						
Prénom						
Né(e) le						
Nb heures hebdomadaires figurant sur votre contrat de licenciement (compte tenu des jours de congés et de maladie)						
Type de licenciement						
Type de contrat						
L'agent est-il à demi-traitement, en congé sans traitement ?		OUI				
Date correspondant à la dernière rémunération à						
1 - Détermination de la durée effective des services effectifs et calcul de l'arrondi						
Situation	Date de début	Date de fin	Si temps partiel, indiquez le taux	Total durée de service		
				Nb années	Nb mois	Nb jours
<b>Veillez sélectionner le type de contrat</b>				0	0	0
<b>Durée effective (règle de l'arrondi)</b>				0		
2 - Détermination de la rémunération servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement						
Date correspondant à la dernière rémunération à						
Date correspondant à la dernière rémunération à plein traitement	Indiquez une date (haut du tableau)					
Valeur du point						
		Traitement (par rapport au temps de travail)	Taux en vigueur à la date de l'indice	Retenues		
Traitement indiciaire						
SS maladie						
SS vieillesse						
SS vieillesse totalité						
Irretréc tranche A						
CSG Deducible						
CSG Non déductible						
RDS						
<b>TOTAL RETENUES</b>						
<b>TRAITEMENT INDICIAIRE NET DE RETENUES</b>						
3 - Détermination de l'indemnité de licenciement en fonction de la durée effective d'emploi de l'agent :						
L'agent a atteint 62 ans		non				
Indemnité de licenciement pour les 12 premières années						
Indemnité de licenciement au-delà des 12 premières années						
<b>sous-total</b>						
<b>TOTAL brut des indemnités de licenciement (dans le limite de 12 fois le traitement mensuel)</b>						

# Indemnité de licenciement

## CHARGES SOCIALES ET FISCALES

L'indemnité de licenciement est soumise :

- à l'intégralité des charges sociales du régime général de droit commun (décision n° 17-11.442 du 25 janvier 2018, la Cour de cassation);
- à charge fiscale (article 80 duodecies du code général des impôts).

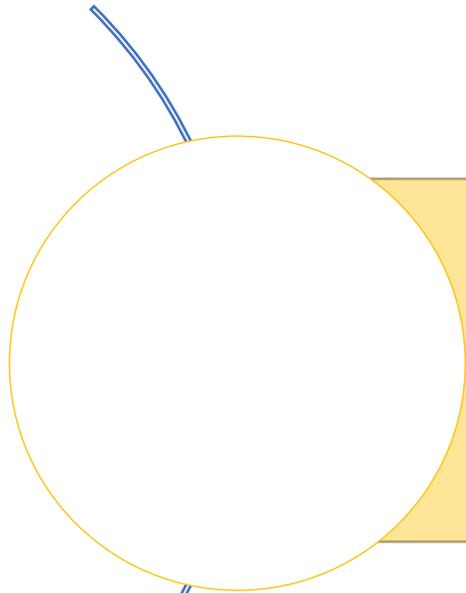
# Indemnité de licenciement

## EXEMPLE DE BULLETIN

PERIODE DE PAIE			PERIODE DE RELEVÉ		
MATRICULE	SIT.	N° SÉCURITE SOCIALE	DATE D'ENTRÉE		
EMPLOI / POSTE			ECH.	VAL. POINT	
Adjoint technique			09	5623.23	
STRUCTURE		POSITION ADMINISTRATIVE			
20					
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORÉ	TAUX EMPLOI	SFT	
346	376	346	34.29	0	

### Indemnité de licenciement RG

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
1667	Indemnité licenciement soumise			1 000.00		
55	CSG Déductible RG	982.50	6.8000	-66.81		
56	CSG non déductible RG	982.50	2.4000	-23.58		
57	CRDS RG	982.50	0.5000	-4.91		
59	Urssaf MaladiePP RG	1 000.00			7.0000	70.00
4050	Urssaf Maladie compl PP RG	1 000.00			6.0000	60.00
61	Urssaf Vieillesse Plafond RG	1 000.00	6.9000	-69.00	8.5500	85.50
332	Urssaf solid.autonomiePP RG	1 000.00			0.3000	3.00
299	Urssaf Vieillesse Tot RG	1 000.00	0.4000	4.00	1.9000	19.00
64	Urssaf Allocations Familial RG	1 000.00			3.4500	34.50
1525	Urssaf Alloc.Familial Compl RG	1 000.00			1.8000	18.00
65	Urssaf FNAL RG	1 000.00			0.1000	1.00
66	Urssaf AT RG	1 000.00			1.7600	17.60
67	Retraite IrcantecTrA RG	1 000.00	2.8000	-28.00	4.2000	42.00
73	Centre de Gestion RG	1 000.00			1.1000	11.00



# Licenciement pour motif disciplinaire

*Art. 36-1 décret n°88-145*



# Licenciement pour motif disciplinaire : les étapes

Etape 1

Constitution du dossier disciplinaire

Etape 2

Entretien préalable

Etape 3

Consultation de la CCP

Etape 4

Notification du licenciement

# Etape 1 : Constitution du dossier disciplinaire

- L'agent contractuel est un agent public soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires
- Tout manquement au respect des obligations statutaires commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant des peines prévues par le code pénal

# Etape 1 : Constitution du dossier disciplinaire

## Echelle de sanctions :

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de 3 jours
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois pour les CDD et de 4 jours à 1 an pour CDI
- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement

CCP en  
formation  
disciplinaire

# Etape 1 : Constitution du dossier disciplinaire

## Quelques règles et principes

- La charge de la preuve repose sur l'autorité territoriale
- Principe de proportionnalité = la sanction doit être graduée en fonction de la gravité de la ou des fautes
- Principe de « non bis in idem » = Un fait qui a déjà donné lieu à une sanction disciplinaire ne peut pas être retenu pour une autre procédure disciplinaire notamment un licenciement
- Des faits extérieurs au service peuvent être retenus pour justifier un licenciement pour motif disciplinaire
- Le juge administratif vérifie, le cas échéant, l'absence d'erreur manifeste d'appréciation

# Etape 1 : Constitution du dossier disciplinaire

## L'enquête disciplinaire

Permet à l'administration, de démontrer que les faits ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés

Le licenciement étant la sanction La plus grave, les faits doivent être :

- d'une gravité suffisante
- matériellement établis et vérifiés par l'employeur
- Les griefs doivent être corroborés par des preuves matérielles qui permettront au juge d'exercer son pouvoir d'appréciation le cas échéant (notes, rapports, témoignages...)

## Etape 2 : Entretien préalable

**Convocation** par L.RAR ou remise en main propre contre décharge

La lettre indique

- L'objet de la convocation
- Le lieu et la date de l'entretien, qui doit se dérouler au moins 5 jours ouvrables après réception de la lettre par l'agent
- Que l'agent a un droit à communication de son dossier et à l'assistance des défenseurs de son choix

## Etape 2 : Entretien préalable

Hypothèses dans lesquelles l'agent ne se présente pas à l'entretien :

L'agent refuse volontairement

Son absence n'interrompt pas la procédure de licenciement

L'agent n'a pas pu recevoir la convocation (grève, erreur d'adresse...)

Nouvelle convocation pour éviter tout vice de procédure

## Etape 2 : Entretien préalable

L'agent ne peut pas se rendre à l'entretien pour des raisons médicales (justificatif)

Nouvelle convocation pour éviter tout vice de procédure, même en l'absence de demande

L'agent se trouve dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien

Il peut mandater une personne qui le représentera

## Etape 2 : Entretien préalable

### Durant l'entretien : Débat contradictoire

- L'employeur doit indiquer le ou les motifs de licenciement
- L'agent présente ses observations, il peut être assisté par la personne de son choix

L'entretien est individuel, l'autorité territoriale ne peut en aucun cas regrouper plusieurs agents

Rédaction d'un PV conseillé

## Etape 3 : Consultation de la CCP

- La CCP dans ce cas siège en formation de conseil de discipline
- Attention dans cas où l'agent concerné est investi de responsabilités syndicales, il bénéficie d'une protection particulière
  - La CCP est saisie avant l'entretien préalable

## Etape 3 : Consultation de la CCP

### L'autorité territoriale :

- Adresse à la CCP un rapport précisant les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits
- Invite l'agent à consulter ce rapport

L'autorité territoriale est responsable de la teneur de son dossier

## Etape 3 : Consultation de la CCP

### Le secrétariat des instances statutaires du CDG33 s'assure

- Que le rapport disciplinaire est signé par l'autorité territoriale ou quelqu'un ayant délégation de signature
- Que le courrier informant l'agent de ses droits à consulter son dossier et de son droit à l'assistance d'une personne de son choix soit versé au dossier
- Le dossier est transmis dès réception à la magistrate qui peut demander des précisions

## Etape 4 : Notification du licenciement

Le licenciement est formalisé par un arrêté de l'autorité territoriale notifié à l'agent par L.RAR ou par une remise en main propre contre décharge

L'arrêté précise :

- La date d'effet du licenciement - pas de préavis dans ce cas
- Le ou les motifs fondant la décision, c'est-à-dire les motifs en droit et en fait (faits et circonstances + textes)

## Etape 4 : Notification du licenciement

- L'arrêté doit être détaillé et précis (jour et circonstances de tous les faits reprochés)
- Attention l'obligation de motivation n'est pas remplie, si elle fait uniquement référence
  - à l'entretien qui a précédé la sanction
  - à un rapport hiérarchique figurant dans les visas
- Seuls les éléments figurant dans l'arrêté pourront être invoqués devant le juge administratif
- L'arrêté est transmis au contrôle de légalité

# La suspension

- N'est pas une sanction disciplinaire
- Permet d'écarter provisoirement l'agent du service en raison de la gravité des fautes commises
- Toujours dans l'intérêt du service
- Avant le 15 août 2022 : prévue par la jurisprudence
- Depuis le 15 août 2022 : prévue par un texte
- L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires (avant non)



# Les conséquences du licenciement

# Éléments à contrôler en paye (Solde de la rémunération)

- Traitement brut du mois à proratiser (30ème de paye)
- Heures complémentaires ou supplémentaires à solder ?
- Monétisation du CET ? (cf. lic. Insuffisance professionnelle)
- Part d'une prime semestrielle ou annuelle ? (cf. lic. au cours ou au terme de la période d'essai)
- Indemnités compensatrices de congés annuels ? (cf. lic. au cours ou terme de la p. d'essai)
- Motif de licenciement qui n'ouvre pas de droit à Indemnité de licenciement ([article 36-1](#) du décret n°88-145)
- Motif de licenciement qui n'ouvre pas droit à l'IFC



# Les licenciements incluant la procédure de reclassement

Décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 13 III (licenciement pour inaptitude physique)

Article 39-5 (licenciement dans l'intérêt du service)

## Reclassements préalables aux cas de licenciements suivants (décret n° 88-145)

- Inaptitude physique
- Disparition du besoin ou de l'emploi
- Transformation du besoin ou de l'emploi
- Recrutement d'un fonctionnaire
- Refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel

# Agents concernés

- Agents recrutés sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP
- En CDI ou en CDD

*Pour les CDD : dans la limite du terme de l'engagement*

Le reclassement : principe général du droit consacré par le Conseil d'Etat (2 octobre 2002, n° 227868)

- Obligation de moyen
- Licenciement légal qu'en cas d'impossibilité de reclasser l'intéressé

# Reclassement préalable au licenciement pour inaptitude physique

## Licenciement pour inaptitude physique dans 2 hypothèses :

- Agent déclaré inapte définitivement à occuper son emploi à l'issue des congés pour raison de santé (CMO, CGM, AT/MP)
- Agent déclaré inapte de manière permanente à exercer ses fonctions et qui se trouve en congé sans traitement (pas d'ancienneté de service suffisante pour bénéficier d'un congé pour raison de santé)

➤ Avis médecin agréé

## Reclassement préalable au licenciement en cas de disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement

Principe : Un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté

- La modification de l'organisation d'un service peut faire disparaître le besoin
- 2 conditions à respecter
  - Avis du Comité Social Territorial
  - Délibération indiquant la réorganisation et listant les emplois supprimés

## Reclassement préalable au licenciement en cas de transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible

- Le besoin change et entraîne nécessité de changer la QH, les fonctions, les responsabilités, le lieu etc.
  - Si agent ne peut pas s'adapter et que cette inadaptation est justifiée
- ≠ du refus de la modification d'un élément substantiel (l'agent refuse)

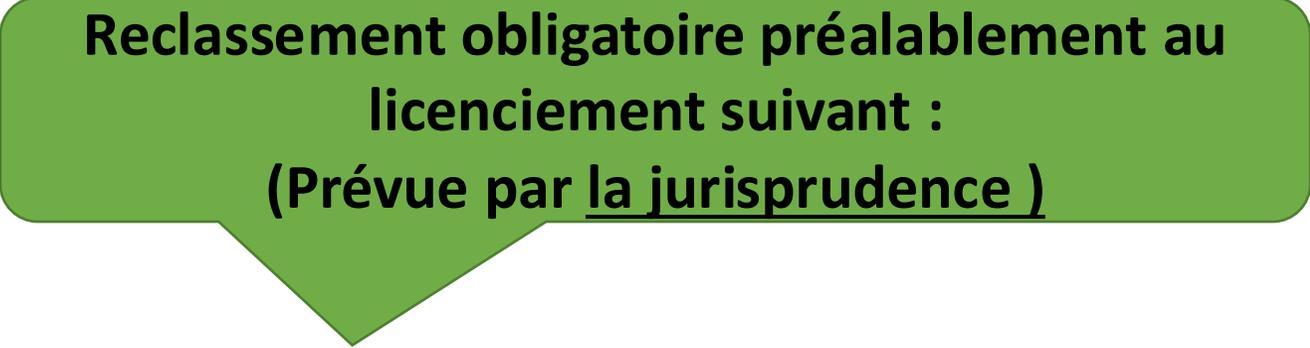
## Reclassement préalable au licenciement en cas de recrutement d'un fonctionnaire dans un emploi permanent

Application du principe selon lequel, les emplois permanents sont occupés :

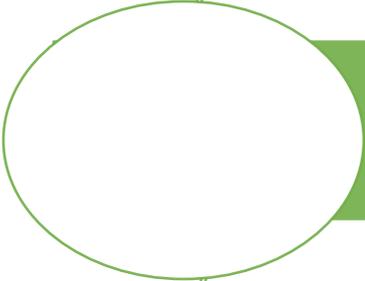
- Par principe par des fonctionnaires
- De manière dérogatoire et subsidiaire par les agents contractuels

## Reclassement préalable au licenciement en cas de refus de modification d'un élément substantiel du contrat

- Une transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement peut justifier :
  - Une modification de la QH, du lieu de travail, des fonctions...
- Ces modifications doivent être compatibles avec les qualifications professionnelles de l'agent
- La proposition de modification est faite l'agent par LRAR ou remise en main propre
- L'agent dispose d'un mois pour répondre (absence de réponse = refus)



**Reclassement obligatoire préalablement au licenciement suivant :  
(Prévue par la jurisprudence)**



En cas d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération

## La tentative de reclassement préalable au licenciement en cas d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération

- Dans le décret n° 88-145 pas d'obligation de reclassement pour ce motif de licenciement
- Mais depuis décembre 2021, obligation de reclassement imposée par le juge CE 30/12/2021 n°448641
  - En vertu du principe général du droit au reclassement

# Les étapes



Etape 1

Entretien préalable

Etape 2

Consultation de la CCP

Etape 3

Notification du licenciement avec obligation (de moyen) de reclassement

Etape 4

Issues de la procédure



# Etape 1 : Entretien préalable

- Convocation par L.RAR ou remise en main propre contre décharge
- La lettre indique
  - L'objet de la convocation
  - La date de l'entretien, qui doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après réception de la lettre par l'agent

# Etape 1 : Entretien préalable

L'autorité territoriale informe l'agent de son droit :

- A communication de son dossier individuel
- À communication de son dossier médical
- De se faire accompagner par la personne de son choix.

Pour licenciement pour inaptitude physique

# Etape 1 : Entretien préalable

Durant l'entretien

L'employeur indique à l'agent :

- Le ou les motifs de licenciement
- Le délai pendant lequel il pourra présenter sa demande écrite de reclassement
- Les conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui seront présentées

## Etape 2 : Consultation de la CCP

### Licenciement pour inaptitude physique

- Courrier de saisine
- Rapport circonstancié caractérisant l'inaptitude physique et les possibilités de reclassement envisagées
- Courrier précisant l'impossibilité de reclasser l'agent ou le courrier de refus de reclassement de l'agent, le cas échéant
- Courrier de convocation entretien préalable et compte-rendu si établi
- Le ou les contrats de l'agent

### Licenciement dans l'intérêt du service

- Courrier détaillant le motif du licenciement
- Courrier de proposition de reclassement, le cas échéant
- Courrier précisant l'impossibilité de reclasser l'agent ou le courrier de refus de l'agent, le cas échéant
- Courrier de convocation à entretien préalable et compte-rendu si établi
- Le ou les contrats de l'agent

## Etape 3 : Notification du licenciement

Par L.RAR ou par une remise en main propre contre décharge

La lettre doit préciser :

- Des informations relatives au licenciement
- Des informations relatives au reclassement

# Etape 4 : Notification du licenciement

## Informations relatives au licenciement

- Le ou les motifs du licenciement
- Considérations de droit et de fait
- Date d'effet du licenciement
- ✓ fixée compte tenu des droits à congés annuels restant à courir de la durée du préavis

## Informations relatives au reclassement

- Inviter l'agent à présenter une demande de reclassement
- Dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis
- Indiquer les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées

## Etape 4 : issue de la procédure

- 1** L'agent refuse la procédure ou ne formule pas la demande de reclassement dans le délai
  - Il est licencié
- 2** L'agent accepte la procédure et formule sa demande dans le délai réglementaire
  - Obligation de moyen de rechercher reclassement

## Etape 4 : issue de la procédure

Fin du préavis pas de solution de reclassement :

Agent est placé en congé sans traitement pendant 3 mois

- Suspend la date d'effet du licenciement
- l'employeur délivre une attestation de suspension de contrat de travail à l'agent

Durant ces 3 mois, l'agent peut revenir sur sa demande de reclassement

➤ Il est licencié

## Etape 4 : issue de la procédure

Fin des 3 mois de congé sans traitement pas de solution de reclassement :

➤ L'agent est licencié

## Etape 4 : issue de la procédure

La procédure de reclassement aboutit favorablement

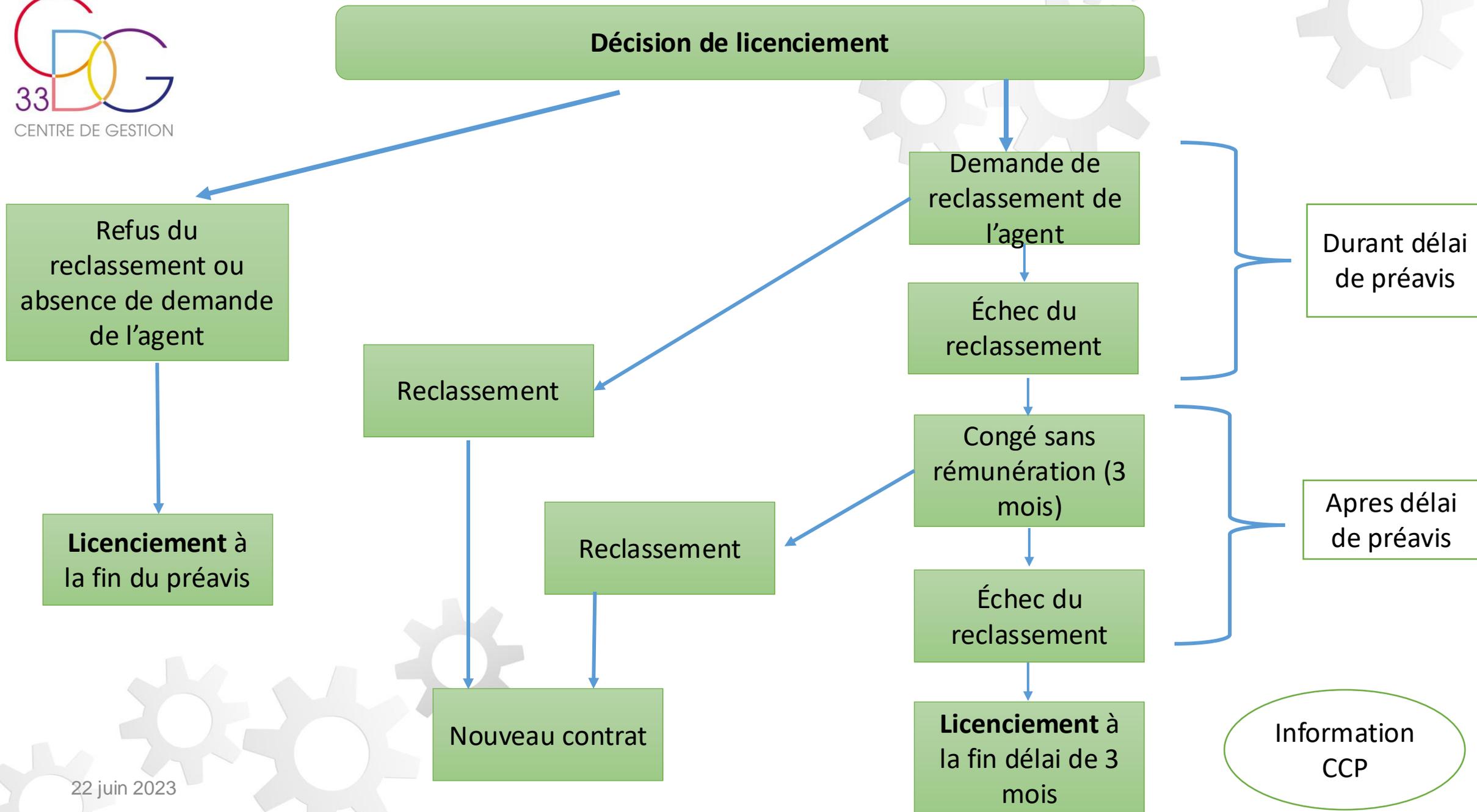
(Quel que soit le moment)

### Reclassement :

- Dans un emploi ouvert aux contractuels
- Dans un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou dans un emploi hiérarchiquement inférieur avec accord de l'agent

## Etape 4 : issue de la procédure

- Dans un emploi compatible avec les compétences professionnelles
- Offre écrite et précise
- Conclusion d'un nouveau contrat



	Licenciement Contractuel sur emploi <u>permanent</u>	Licenciement Contractuel sur emploi <u>non permanent</u>	Licenciement Contractuel sur contrat de projet	Respect préavis	Saisine CCP	Obligation de reclassement
Cours ou fin période d'essai	X	X	X			
Insuffisance pro	X	X	X	X	X	
Faute disciplinaire	X	X	X		X (conseil de discipline)	
Inaptitude physique	X	X	X	X	X	X
Disparition du besoin ou suppression emploi	X			X	X	X
Transformation du besoin ou de l'emploi	X		X	X	X	X
Recrutement fonctionnaire	X			X	X	X
Refus modification élément substantiel	X		X	X	X	X
Impossibilité de réemploi après	X		X	X	X	X (Jurisp.)



# Les conséquences du licenciement

## Eléments à contrôler en paye (identique pour les 5 motifs de licenciement nécessitant un reclassement préalable)

- Traitement brut du mois à proratiser (30<sup>ème</sup> de paye)
- Heures complémentaires ou supplémentaires à solder ?
- Monétisation du CET ? (cf. lic. Insuffisance professionnelle)
- Part d'une prime semestrielle ou annuelle ? (cf. licenciement au cours ou au terme de la période d'essai)
- Indemnités compensatrices de congés annuels ? (cf. licenciement au cours ou terme de la période d'essai)
- Indemnité de licenciement Q
- Motif de licenciement qui n'ouvre pas droit à l'IFC (contrat pas exécuté jusqu'à son terme)

# Indemnité de licenciement incluant la procédure de reclassement

Calcul (limité au plafond)

Cf détail dans insuffisance professionnelle

Licenciement pour insuffisance professionnelle  
Art. 39-2, 42 décret n°88-145

- 50 % de la rémunération de base / an pour les 12 premières années de services
- 1/3 de la rémunération de base / an pour les années suivantes



Pour ces motifs de licenciement, le calcul n'est pas réduit de moitié (comme pour le licenciement pour insuffisance professionnelle)

Simulateur à disposition sur demande [paies@cdg33.fr](mailto:paies@cdg33.fr)

# Trois documents à établir après la dernière paye

1

**CERTIFICAT ADMINISTRATIF DE TRAVAIL**  
(destiné aux agents contractuels de droit public)

Je soussigné(e), M. \_\_\_\_\_, Maire de la commune de \_\_\_\_\_, (ou Président de \_\_\_\_\_), situé(e) \_\_\_\_\_, certifie que

M. \_\_\_\_\_, (identité de l'agent contractuel), née(e) le \_\_\_\_\_, demeurant \_\_\_\_\_, (préciser l'adresse de l'agent contractuel), a été recrutée(e) le \_\_\_\_\_, (indiquer la date de début de contrat) au \_\_\_\_\_, (indiquer la date de fin de contrat).

L'intéressé(e) ne fera plus partie du personnel et sera libre de tout engagement à compter du \_\_\_\_\_, (indiquer la date du lendemain de la fin de contrat).

M. \_\_\_\_\_, (identité de l'agent contractuel) a exercé les fonctions de \_\_\_\_\_, (préciser les fonctions occupées par l'agent), relevant de la catégorie hiérarchique \_\_\_\_\_ (A - B ou C) pour une durée de \_\_\_\_\_, (indiquer la durée pendant laquelle les fonctions ont été effectivement exercées par l'agent).

(éventuellement) M. \_\_\_\_\_, (identité de l'agent contractuel) a bénéficié de périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectif durant les périodes suivantes :

- du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_, (préciser le type de congé),
- du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_, (préciser le type de congé),
- \_\_\_\_\_

Fait pour valoir ce que de droit.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
Le Maire (ou le Président)

Remis à l'intéressé(e) le \_\_\_\_\_

Certificat Administratif de travail

Certificat de cessation de paiement

Attestation employeur destinée à Pôle Emploi  
(avant la DSN signalement)

2

**CERTIFICAT DE CESSATION DE PAIEMENT**

Je soussigné (e), NOM PRENOM de NOM COLLECTIVITE / ETABLISSEMENT, certifie que :

NOM PRENOM  
GRADE  
IB IM

Employé(e) dans NOM COLLECTIVITE/ETABLISSEMENT, ne percevra plus de rémunération à compter du DATE.

Le présent certificat est établi pour servir et valoir ce que de droit.

DATE  
SIGNATURE

3

**ATTTESTATION D'EMPLOYEUR DESTINÉE A Pôle emploi**

Unédic

1. l'employeur

Téléphone \_\_\_\_\_  
Statut juridique \_\_\_\_\_ Code APE/NAF \_\_\_\_\_  
N° SIRET \_\_\_\_\_ N° d'identification et nom de l'organisme ayant reçu les cotisations d'assurance (désigné SURSEAF, CMAA, ...) \_\_\_\_\_  
Nom \_\_\_\_\_

Nombre total de salariés dans l'entreprise au 31/12 dernier \_\_\_\_\_  
Nombre total de salariés dans l'établissement au 31/12 dernier \_\_\_\_\_

EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC (art L. 5624-1 du C. du T.)

Employeur en auto assurance  Publique au régime particulier pour les agents du secteur public

Employeur ayant conclu une convention de gestion N° de la convention de gestion \_\_\_\_\_  
Code d'attribution \_\_\_\_\_ N° interne employeur public \_\_\_\_\_

Employeur affilié à une branche  Employeur affilié à une entreprise  
Date d'affiliation \_\_\_\_\_ Statut du salarié  régimé  titulaire  non titulaire

2. le salarié

M  F  
Nom de famille (nom de naissance) \_\_\_\_\_ Ter \_\_\_\_\_  
Nom d'usage (nom d'épouse, etc.) \_\_\_\_\_ Ter \_\_\_\_\_  
Prénoms (s) \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Code postal \_\_\_\_\_ Commune \_\_\_\_\_  
N° (n° de Sécurité sociale) \_\_\_\_\_ Lieu de naissance \_\_\_\_\_  
Date de naissance \_\_\_\_\_ Lieu de naissance \_\_\_\_\_  
 Recrutement français  Recrutement UE  Recrutement EEE  Recrutement Suisse  Recrutement hors UE et EEE  
Niveau de qualification \_\_\_\_\_ Statut cadre ou assimilé  oui  non

# 1 CERTIFICAT ADMINISTRATIF

L'[article 38 du décret n° 88-145](#) prévoit qu'à l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement :

- La date de recrutement ;
- La date de fin du contrat ;
- Les fonctions occupées ;
- La catégorie hiérarchique dont les fonctions relèvent ;
- La durée pendant laquelle elles ont été exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

[Réponse du 21/02/2019 à QE au Sénat n°07820](#)

# 1 CERTIFICAT ADMINISTRATIF

Modèle :

**CERTIFICAT ADMINISTRATIF DE TRAVAIL**  
(destiné aux agents contractuels de droit public)

Je soussigné(e), M....., Maire de la commune de ..... (ou Président de .....),  
situé(e) ..... (préciser l'adresse de la collectivité),

certifie que

M..... (identité de l'agent contractuel), né(e) le  
.../.../....., demeurant .....  
(préciser l'adresse de l'agent contractuel), a été recruté(e) du .../.../..... (indiquer  
la date de début de contrat) au .../.../..... (indiquer la date de fin de contrat).

L'intéressé(e) ne fera plus partie du personnel et sera libre de tout engagement à  
compter du .../.../..... (indiquer la date du lendemain de la fin de contrat).

M..... (identité de l'agent contractuel) a exercé  
les fonctions de ..... (préciser les  
fonctions occupées par l'agent), relevant de la catégorie hiérarchique ... (A - B ou C)  
pour une durée de ..... (indiquer la durée pendant laquelle les fonctions ont été  
effectivement exercées par l'agent).

(éventuellement) M..... (identité de l'agent  
contractuel) a bénéficié de périodes de congés non assimilés à des périodes de travail  
effectif<sup>(1)</sup> durant les périodes suivantes :

- du .../.../..... au .../.../..... : ..... (préciser le type de congé),
- du .../.../..... au .../.../..... : ..... (préciser le type de congé),
- ...

Fait pour valoir ce que de droit.

Fait à ....., le .../.../.....  
Le Maire (ou le Président)

Remis à l'intéressé(e) le .../.../.....

## 2 CERTIFICAT DE CESSATION DE PAIEMENT

Modèle :

**CERTIFICAT DE CESSATION DE PAIEMENT**

Je soussigné (e), NOM PRENOM de NOM COLLECTIVITE / ETABLISSEMENT, certifie que :

NOM PRENOM  
GRADE  
IB IM

Employé(e) dans NOM COLLECTIVITE/ETABLISSEMENT, ne percevra plus de rémunération à compter du DATE.

Le présent certificat est établi pour servir et valoir ce que de droit.

DATE  
SIGNATURE

## 3 ATTESTATION EMPLOYEUR DESTINEE A POLE EMPLOI

Document indispensable au demandeur d'emploi pour faire valoir ses droits aux allocations chômage.

Tout employeur est tenu, à la fin de l'engagement, de délivrer, sans délai, à l'agent, l'attestation lui permettant d'exercer ses droits au titre des allocations chômage, et de transmettre cette même attestation à Pôle emploi (article R. 1234-9 du Code du travail).

Cette attestation doit recenser l'ensemble des éléments de rémunération versés à l'agent.

L'absence de remise ou la remise tardive à un agent des documents nécessaires à la détermination exacte de ses droits entraîne un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond

- [Cour de cassation – chambre sociale du 15 mars 2017 n° 15-21232](#)
- [Cour de cassation – chambre sociale du 17 septembre 2014 n° 13-18850](#)
- [Cour de cassation – chambre sociale du 9 avril 2008 n°07-40356](#)
- [Cour de cassation – chambre sociale du 25 janvier 2012, n°10-11590.](#)

## 3 ATTESTATION EMPLOYEUR DESTINEE A POLE EMPLOI

(si votre collectivité n'est pas passée en DSN signalement)

L'attestation est établie via :

[net-Entreprises](#) ou [espace employeur pôle emploi](#)

# 3 ATTESTATION EMPLOYEUR DESTINEE A POLE EMPLOI

[Guide de saisie en ligne](#)

(dernière version 24/03/2023)

Et [vidéo YouTube](#)



22 juin 2023



# ALLOCATIONS CHOMAGE

Les 8 licenciements présentés sont considérés comme une perte involontaire d'emploi :

- Licenciement en cours ou fin de période d'essai
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement pour motif disciplinaire 🔍
- Licenciement pour inaptitude physique
- Disparition du besoin ou de l'emploi
- Transformation du besoin ou de l'emploi
- Recrutement d'un fonctionnaire
- Refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat.

# ALLOCATIONS CHOMAGE

## Précisions ARE / licenciement pour motif disciplinaire

Les articles 2 et 3 du [décret n° 2020-741](#) précisent les cas de privation involontaire d'emploi et assimilés.

Bien que la mesure de licenciement soit liée au comportement de l'agent, les licenciements pour motifs disciplinaires sont des cas de privation involontaire d'emploi.

[Réponse à question écrite à l'Assemblée nationale n° 81080 du 3 mai 2016.](#)

[Conseil d'État n° 97015 du 25 janvier 1995](#)

[Conseil d'État requête n° 96359 du 9 octobre 1992](#)

[Guide DGAFP 2021 relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile \(fiche n° 3 – page 21\)](#)

# CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES ALLOCATIONS CHOMAGE

Conformément à l'article 4 du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 :

- Justifier d'une durée d'affiliation suffisante au cours d'une Période de Référence Affiliation (PRA) ;
- Être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir une action de formation ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein ou ne pas avoir fait liquider une pension de retraite;
- Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- Ne pas avoir quitté volontairement la dernière activité professionnelle salariée ou une activité professionnelle autre que la dernière, dès lors que depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une durée d'affiliation de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées ;
- Résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

# ALLOCATIONS CHOMAGE

Si les 7 conditions sont remplies, l'agent percevra des allocations chômage.

A la charge :	
de l'employeur public	de Pôle Emploi
Si l'employeur public n'a pas adhéré au régime d'assurance chômage pour ses contractuels (et qu'il est le plus représenté sur la PRA)	Si l'employeur public a adhéré au régime d'assurance chômage pour ses contractuels

# ALLOCATIONS CHOMAGE

Pour savoir si la collectivité a adhéré à PE : consultez les bulletins des contractuels de droit public.

Une cotisation patronale à 4,05 % doit être en place :

EMPLOI / POSTE		ECH.	VAL. POINT			
CTA-Emploi administratif		SAS	5820.04			
STRUCTURE		POSITION ADMINISTRATIVE				
		Contractuel-CD				
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORÉ	TAUX EMPLOI	SFT		
480	0		100.00	0		
MODE DE PAIEMENT			COORDONNÉES BANCAIRES			
1-Virement Magnétique						
CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
13	Traitement de base indice RG	2-328.01	30.0000	2-328.01		
1592	IFSE RG	160.00	100.0000	160.00		
1881	Indemnité Compens. CSG RG	1.04	100.0000	1.04		
1377	Participation suppl. mut (Mt)			20.00		
7381	Participation empl. prévoyance			10.00		
55	CSG-Déductible RG	2-475.49	8.8000	-168.33		
56	CSG-non-déductible RG	2-475.49	2.4000	-59.41		
57	CRDS RG	2-475.49	0.5000	-12.38		
59	Urssaf Maladie PP RG	2-519.05			7.0000	176.33
4050	Urssaf Maladie compl. PP RG	2-519.05			6.0000	151.14
81	Urssaf Vieillesse Plafond RG	2-519.05	8.9000	-173.81	8.5500	215.38
332	Urssaf solid. autonomie PP RG	2-519.05			0.3000	7.56
290	Urssaf Vieillesse Tot RG	2-519.05	0.4000	-10.08	1.9000	47.86
84	Urssaf Allocations Familial RG	2-519.05			3.4500	86.91
1525	Urssaf Alloc. Familial Compl RG	2-519.05			1.8000	45.34
1251	Urssaf FNAL totalité RG	2-519.05			0.5000	12.60
86	Urssaf AT RG	2-519.05			1.8100	45.59
75	Urssaf Mobilité PP RG	2-519.05			2.0000	50.38
87	Retraite Incapacité TA RG	2-519.05	2.8000	-70.53	4.2000	105.80
73	Centre de Gestion RG	2-519.05			1.1000	27.71
74	C.N.F.P.T RG	2-519.05			0.9000	22.67
1986	C.N.F.P.T-Majoration RG	2-519.05			0.1000	2.52
72	Pôle Emploi Régime Général	2-519.05			4.0500	102.02
8250	Chèque-Restaurant	7.00	2.5020	-17.51	3.4980	24.49
DECLARE POUR LE MOIS			NOMBRE	TOTAL DES	TOTAL DES	TOTAL DES
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE en NATURE	d'HEURES	GAINS	RETENUES	COTISATIONS
2-519.05	2-098.30		151.67	2-519.05	535.11	1-124.30
CUMUL S-ANNUEL						
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE en NATURE	NET A PAYER		1-983.94	Euros

# Prestation Chômage

Face à la complexité de la réglementation, le CDG33 propose, en partenariat avec le CDG17, un service expert dans le calcul des droits à indemnisation chômage

L'adhésion à la prestation s'effectue par délibération et signature d'une convention.



# Prestation Chômage : Pourquoi adhérer ?

- Sécuriser la gestion des allocations chômage
- Anticiper la charge financière des allocations chômage
- Fiabiliser le calcul de l'ARE
- Gagner du temps d'instruction
- Respecter ses obligations légales
- Eviter le risque contentieux



## Contacts :

Marie ALENDROIT : 05.56.11.94.50.

Lisa REYNAL : 05.56.11.14.18.

[chomage@cdg33.fr](mailto:chomage@cdg33.fr)

Et le site du CDG 33 : [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

# RECAPITULATIF SOLDE

MOTIF DE LICENCIEMENT	Traitement	HS - HC	Part de Prime semestrielle ou annuelle	Jour de CET	ICCA	Indemnité de licenciement	Indemnité de fin de contrat IFC	PERTE VOLONTAIRE D'EMPLOI ? (ARE si 6 autres conditions remplies)
Au cours ou au terme de la période d'essai	En 30 <sup>ème</sup> de paye	À solder	À solder	Pas concerné	À solder	Non	Non	Oui
Insuffisance professionnelle	En 30 <sup>ème</sup> de paye	À solder	À solder	A solder si délib. et > 15j	À solder	Oui (calcul réduit de moitié)	Non	Oui
Motif disciplinaire	En 30 <sup>ème</sup> de paye	À solder	À solder	A solder si délib. et > 15j	À solder	Non	Non	Oui
Inaptitude physique	En 30 <sup>ème</sup> de paye	À solder	À solder	A solder si délib. et > 15j	À solder	Oui	Non	Oui
Disparition de l'emploi ou du besoin (intérêt du service)	En 30 <sup>ème</sup> de paye	À solder	À solder	A solder si délib. et > 15j	À solder	Oui	Non	Oui
Transformation du besoin ou de l'emploi (intérêt du service)	En 30 <sup>ème</sup> de paye	À solder	À solder	A solder si délib. et > 15j	À solder	Oui	Non	Oui
Recrutement d'un fonctionnaire	En 30 <sup>ème</sup> de paye	À solder	À solder	A solder si délib. et > 15j	À solder	Oui	Non	Oui
Refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (intérêt du service)	En 30 <sup>ème</sup> de paye	À solder	À solder	A solder si délib. et > 15j	À solder	Oui	Non	Oui



# Merci de votre attention





## A consulter / A télécharger :

q

Retrouvez toutes les informations du service sur le site du CDG33 :

Les supports seront disponibles sur notre site internet [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

Suivez-nous sur : **Linked in**