



LE MOT DU PRESIDENT

La saison estivale qui s'ouvre à nous est souvent l'occasion pour les collectivités et leurs établissements publics de faire appel à du personnel temporaire ou saisonnier, en tout cas de façon plus importante qu'habituellement.

Cette réalité conjuguée à la publication de divers textes en février 2003 et à une évolution de la jurisprudence à la fin du mois de mars 2003 m'a incité à relancer COMM'UNE, la revue du Centre de Gestion afin de vous communiquer l'état de la législation et de la réglementation relatives aux pertes d'emploi dans la Fonction Publique Territoriale et au versement éventuel de l'Allocation de Retour à l'Emploi indemnisant les demandeurs d'emploi.

Je souhaite que ce document puisse être utile à nous même et à nos collaborateurs en charge de la gestion des ressources humaines, sachant que les agents du Centre restent à votre disposition pour tout complément utile sur ce sujet excessivement délicat.

Souhaitant que le centre de Gestion soit un partenaire réel en matière de personnel territorial je vous souhaite bonne lecture de ce numéro 12, et un bel été permettant de se ressourcer tout en assurant la continuité du service public territorial.

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	1
PERTE INVOLONTAIRE DE L'EMPLOI	2
ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI.....	3 - 4

Comm'UNE

LA REVUE DU CDG

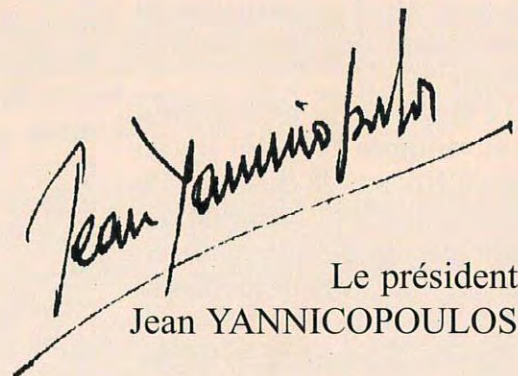
Directeur de la publication :

Jean **Yannicopoulos**

Rédacteur en chef :

J.M. **Neel**

Conception-réalisation : AB OVO



Le président
Jean YANNICOPOULOS

Pertes involontaires d'emploi

Les agents publics, les fonctionnaires, les stagiaires, les agents de droit privé peuvent perdre leur emploi. Nous abordons ici les dispositions qui ouvrent droit à une allocation chômage et, parfois, à une indemnité de licenciement.

Le Terme d'un Contrat à Durée Déterminée.

L'article 3 de la loi du 26.01.1984 autorise le recrutement d'agents contractuels pour effectuer des remplacements momentanés ; pourvoir à la vacance d'un emploi qui ne peut être occupé dans des délais normaux, pourvoir des emplois de haute technicité.

La Suppression d'Emploi et la Décharge de Fonction

L'article 97 de la loi précitée prévoit le dégagement des cadres à la suite d'une suppression d'emploi dans une collectivité.

Le Comité Technique Paritaire est obligatoirement consulté avant délibération obligatoire du conseil. Cette mesure ne peut être une révocation déguisée et doit être précédée d'une tentative de reclassement de l'agent dans la collectivité.

Le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an avant d'être pris en charge par le C.D.G. ou le C.N.F.P.T. selon son grade avec une contrepartie financière à la charge de la collectivité. Il en va de même pour un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel.

La Démission

La démission pour un « motif légitime » ouvre droit au versement de l'allocation chômage : pour suivre un conjoint muté pour raisons professionnelles, en cas d'éloignement trop important du lieu de travail, lorsque l'employeur n'exécute pas les obligations du contrat, lors du constat d'un acte délictueux par un dépôt de plainte auprès du Procureur (harcèlement sexuel, moral,...) ; pour les titulaires d'un contrat couple (gardien HLM, camping...) lorsqu'un conjoint n'est plus en fonction ; enfin en cas de modification substantielle du contrat.

Le Licenciement

Fonctionnaires Territoriaux :

Ils peuvent perdre leur emploi au titre de quatre motifs :

✓ Révocation : sanction disciplinaire organisée par les articles 89, 90, 91 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret 89-677 du 18 septembre 1989, elle est prononcée par l'autorité après avis du Conseil de Discipline. Il peut être fait appel auprès du Conseil de Discipline de recours.

✓ Exclusion d'une condition de recrutement statutaire : nationalité française ou européenne, jouissance des droits civiques, condamnation incompatible avec les fonctions, position régulière au regard du Service National, condition d'âge, aptitude physique.

✓ Refus de trois emplois dans le ressort territorial de son cadre d'emploi à l'issue d'une période de disponibilité.

✓ Licenciement pour insuffisance professionnelle : il sanctionne l'inaptitude d'un agent à exercer ses propres fonctions et sous couvert du juge administratif. La procédure est celle mise en œuvre pour le Conseil de Discipline. Cette procédure ouvre droit à une indemnité sauf si le

fonctionnaire peut bénéficier d'une pension de retraite à jouissance immédiate.

Les agents publics :

Ils peuvent démissionner (cf. Démission) ou subir un licenciement pour insuffisance professionnelle, motif disciplinaire, réorganisation de service ou motif économique.

La décision de licenciement doit être notifiée par une lettre recommandée (avec Accusé Réception) et motivée avec un énoncé clair et précis des considérations de droit et de fait qui ont fondé la décision – le dossier est communiqué à l'agent ; le droit de préavis, l'obligation de remettre un certificat de travail et le paiement éventuel des jours de congé non pris sous forme d'indemnité.

Le licenciement peut ouvrir droit à une indemnité de licenciement égale à la moitié de la rémunération nette du dernier mois d'activité pour les 12 premières années de service (ramenée au tiers pour les années au delà).

Recours Administratif et Contrôle du juge

Il peut être formulé par l'agent un recours administratif gracieux par écrit (lettre recommandée avec Accusé de Réception).

Le contrôle de légalité exercé par le représentant de l'Etat peut aussi être considéré comme une forme de recours à l'encontre d'une décision illégale.

Pour les agents non titulaires de droit privé (CES, CEC, apprentis, emplois-jeunes) la juridiction compétente est le conseil des Prud'hommes.

Pour les agents publics et les fonctionnaires, le Tribunal Administratif et la Cour Administrative d'appel sont les juridictions compétentes.

Allocation d'aide au retour à l'emploi

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est versée aux demandeurs d'emploi qui :

- ✓ sont inscrits à l'assedic comme demandeur d'emploi
- ✓ ont adhéré au Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE) au moment de l'inscription
- ✓ sont physiquement aptes à l'exercice d'un emploi (en cas de maladie l'intéressé perçoit une indemnité journalière de l'organisme de sécurité sociale compétent ou bénéficie du droit statutaire).
- ✓ Sont à la recherche effective et permanente d'un emploi et n'ont pas quitté volontairement leur dernier emploi (sauf démission pour motif légitime)
- ✓ Ont travaillé six mois ou plus durant une période déterminée
- ✓ N'ont pas atteint l'âge leur permettant de bénéficier de la retraite à taux plein.

La durée et les modalités d'in-

demnisation peuvent varier selon que la collectivité est adhérente ou non au régime d'assurance chômage, et que les agents concernés ont plus ou moins travaillé dans le secteur privé et le secteur public et en fonction de leur âge.

Ouverture des droits

La réglementation retenue pour apprécier les droits d'un fonctionnaire ou agent territorial est normalement celle sous l'empire de laquelle il se trouvait placé du fait de l'activité exercée lors de la fin de son activité.

Il doit remplir les conditions de durée de travail, d'appartenance ou de durée de versement de contributions.

Le nombre minimum de jours est de 30, le nombre d'heures qui peut être utilisé est de 151 et ceci pendant les trois mois précédant la fin du contrat de travail.

Si aucune des conditions indiquées n'est remplie au titre de l'activité la plus récente c'est la

La charge de l'allocation

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont le choix pour l'indemnisation de leurs agents non titulaires entre les trois options suivantes, dans le cadre de l'article L351 - 12 du code du travail.

- ✓ Régime de l'auto assurance
- ✓ Convention de gestion
- ✓ Adhésion au régime d'assurance chômage

Pour l'indemnisation des agents non titulaires, les collectivités ont la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage et acquittent le montant de la contribution due par agent non titulaire aux Assedic. Le taux de contribution est de 6,40% ; 1% pour l'agent et 5,4% pour la collectivité.

Montant de l'allocation

Le montant des salaires perçus antérieurement, les modes d'activités (activité à temps plein, à temps partiel, chômage saisonnier) ainsi que la perception d'une pension déterminent le montant de l'allocation.

Cas particuliers

- Les salariés qui exerçaient une activité à temps partiel voient la partie fixe ou l'allocation minimale minorées.

EXEMPLE : une personne ayant travaillé à mi-temps verra, selon sa situation, la partie fixe ou l'allocation minimale réduite de moitié.

- Les chômeurs saisonniers, à savoir les personnes au chômage aux mêmes périodes durant 3 années consécutives, voient leur allocation réduite.

- Les titulaires de pensions d'invalidités de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie voient le montant de leur allocation de chômage réduit du montant de leur pension.

Salaire mensuel brut *	Allocation brute **	Retenues sociales
inférieur à 969,60€	75% de votre salaire brut*	
compris entre 969,60€ et 1061,88€	24,24€ par jour	
compris entre 1061,88€ et 1754,12€	40,4% du salaire journalier brut + 9,94€ par jour	3% de l'ancien salaire (retraite complémentaire)
compris entre 1754,12€ et 9728€	57,4% du salaire journalier brut	11,62% de l'allocation (CSG/RDS/retraite complément.) si votre allocation est supérieure au SMIC*** (38€ au 01/07/02)

Cas général

* soumis aux conditions de l'Assedic.

** l'allocation est journalière. Etant payée chaque mois, cette allocation est multipliée par le nombre de jours du mois (30 ou 31, 28 ou 29 février).

*** le prélèvement des retenues ne peut conduire à vous verser une allocation inférieure à 36€ : [(SMIC) - (retenue au titre des retraites complémentaires)].

Durée de versement

La durée de l'activité salariée détermine la durée de l'indemnisation par périodes de 6 mois pour la durée maximale d'indemnisation.

Age	Durée d'affiliation	Durée indemnisat.	Condition suppl.	Formation prof.
-50 ans	6 mois dans les 22 mois, 182 jours ou 910h.	213 jours (7 mois)		120 jours ou 600h.
-50 ans	14 mois dans les 24 mois, 426 jours ou 2123h.	700 jours (23 mois)		280 jours ou 1400h.
50 ans et +	27 mois dans les 36 mois, 821 jours ou 4095h.	1095 jours (36 mois)		540 jours ou 2700h.
57 ans et +	27 mois dans les 36 mois, 821 jours ou 4095h.	1277 jours (42 mois)	100 trimestres valides d'assur. vieillesse rég. obligat.	540 jours ou 2700h.

La durée de la période de référence calcul (PRC) pour chacune des 4 durées d'indemnisation est de 12 mois (au lieu de 4 mois, 6 mois, 8 mois et 12 mois).

Attention : pour déterminer la durée de l'activité, seules les périodes n'ayant pas déjà servi à ouvrir des droits sont prises en compte.

dernière activité à l'occasion de laquelle une de ces conditions est satisfaite qui détermine la réglementation applicable.

Lorsqu'un travailleur ne peut prétendre à l'ouverture d'une période d'indemnisation, au versement du reliquat d'une période d'indemnisation dans le cadre de son dernier emploi mais peut justifier de 910 heures de travail ou 182 jours dans les 22 mois précédant la date de fin d'activité il ouvre droit à une période d'indemnisation de 213 jours.

Si l'application des dispositions précitées ont pour conséquence d'apprécier les droits d'un travailleur privé d'emploi dans le cadre d'une réglementation ne correspondant pas à celle dont il relève ou de calculer les droits à l'allocation à partir de rémunérations sensiblement réduites par rapport à ses rémunérations actuelles il peut être décidé d'office, ou à la requête de l'allocataire, d'indemniser celui-ci en prenant en considération le dernier emploi correspondant à son activité habituelle ou le dernier emploi au titre duquel il a reçu des rémunérations qui peuvent être considérées comme normales (dans les 12 derniers mois...). L'ensemble des délais ne sont pas opposables à l'intéressé âgé de 55 ans ou plus. Le dispositif statutaire en cours dans la fonction publique territoriale doit inciter à bien connaître la situation des personnels avant leur recrutement notamment dans le cadre de l'article 3 de la

loi du 26 janvier 1984 car ceci détermine le régime (et donc l'employeur) qui prend en charge le versement de l'allocation.

Montant et durée

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculée à partir des anciens salaires ou traitement brut y compris les primes.

Les primes exceptionnelles sont calculées au prorata de la période de référence.

Il est tenu compte du nombre de jours d'absences non rémunérés ou d'inappartenance en déduction.

$$SJR = \frac{\text{Traitement} + \text{prime(s)}}{\text{Nbre de jours travaillés}}$$

Les indemnités liées à la perte d'emploi, ne sont pas intégrées dans le salaire de référence qui sert de base au calcul du montant de l'allocation.

Début de l'indemnisation

Si l'employeur a versé une indemnité compensatrice de congés payés ou des indemnités de rupture supérieures au minimum légal, l'ouverture du droit à indemnisation est reportée d'autant.

En effet, l'Assedic calcule habituellement :

➔ une carence « congés payés » correspondant aux congés payés non pris,

➔ une carence « indemnité de rupture » dite spécifique, calculée comme suit :

$$\frac{\text{Indemnités supra légales}}{\text{Ancien salaire journalier}}$$

Cette dernière ne peut jamais excéder 75 jours. De plus, dans tous les cas, la prise en charge est différée de 7 jours. Ce délai de 7 jours s'ajoute aux 2 autres carences si l'inscription comme demandeur d'emploi intervient avant la fin de celles-ci.

Si l'inscription intervient après, les 7 jours partent de la date d'inscription.

L'ensemble du dispositif de l'ARE est soumis au contrôle Assedic par le moyen d'une actualisation mensuelle de situation (téléphone, minitel, Internet, carte de déclaration en sont les possibilités).

Le Plan d'Aide au retour à l'emploi (PARE) permet d'assurer la recherche effective et permanente d'un emploi.

Vacataires - agents non titulaires

Le conseil d'Etat dans son arrêt n°230011 du 26/3/2003 «Syndicat National CGT de l'INSEE» précise qu'une personne employée sur la base d'un contrat définissant des tâches ponctuelles doit être regardée comme engagée pour l'exécution d'un acte déterminé et se range dans la catégorie des vacataires.

A contrario, sauf précision contractuelle, les agents de la fonction publique territoriale accomplissant un faible nombre d'heures (animation, culture, santé,...) peuvent bénéficier des dispositions du décret 88-145 du 15/2/1988 relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publ. Territ..