SOMMAIRE

Décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage

Jurisprudence

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le centre de gestion vous propose une nouvelle mission : calcul de l'indemnisation chômage.

Rappels et décryptage du décret du 26 janvier

Rappels et décryptage du décret du 26 janvier 2023

Tous les fonctionnaires et agents contractuels territoriaux de droit public involontairement privés d'emploi ont droit, s'ils remplissent les conditions, au versement de l'allocation d'assurance chômage appelée allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé.

De fait, les employeurs publics sont de plus en plus confrontés à l'obligation de verser des allocations de retour à l'emploi à leurs agents contractuels mais aussi à leurs agents titulaires et stagiaires.

Différents cas de figure :

Fonctionnaires titulaires et stagiaires : obligatoirement en auto assurance

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics assurent eux-mêmes l'indemnisation du chômage des agents publics en cas de rupture conventionnelle et en situation de perte involontaire d'emploi (auto-assurance).

Dans ce dernier cas, les employeurs territoriaux doivent assurer le versement et la gestion des allocations de chômage pour les fonctionnaires se trouvant notamment dans l'une des situations suivantes :

- Licenciement pour inaptitude physique (L'inaptitude à tous postes dans la fonction publique ne présume pas des capacités ou non à occuper un emploi dans le secteur privé)
- Retraite pour invalidité,
- Rupture conventionnelle
- Maintien en disponibilité en l'absence d'emploi vacant,
- Démission pour motif légitime (ex : pour suivre son conjoint),
- Révocation ou mise à la retraite d'office pour motifs disciplinaires,
- Licenciement pour insuffisance professionnelle,
- Non titularisation d'un stagiaire.

En contrepartie, les employeurs publics territoriaux ne sont assujettis à aucune cotisation au régime d'assurance chômage, pour leurs agents fonctionnaires.





Mars 2023

Agents contractuels : un choix stratégique d'adhésion ou non à Pôle Emploi via l'URSSAF

Pour les contractuels se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Licenciement pour inaptitude physique. (L'inaptitude à tous postes dans la fonction publique ne présume pas des capacités ou non à occuper un emploi dans le secteur privé)
- Fin de contrat
- Licenciement pour suppression de poste
- Rupture conventionnelle (agent en Cdi)
- Démission pour motif légitime (ex : pour suivre son conjoint),
- Licenciement sans préavis ni indemnités (discipline)
- Licenciement pour insuffisance professionnelle,

Adhésion au régime d'assurance chômage :

Pour leurs agents contractuels, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage.

Pour qui?

Sont concernés par cette adhésion les agents contractuels de droit public et de droit privé. Elle vaut pour l'ensemble des agents contractuels de droit public et de droit privé de la collectivité quel que soit leur nombre. L'employeur ne peut choisir une adhésion différenciée.

Selon quelles modalités d'adhésion ?

L'adhésion est facultative et révocable.

Elle prend la forme d'un contrat d'adhésion conclu pour une durée de 6 ans renouvelable par tacite reconduction.

L'adhésion prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de signature du contrat d'adhésion. Une période dite « de stage » de 6 mois est appliquée : si pendant cette période, un agent contractuel remplit les conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la charge de l'indemnisation incombera à la collectivité bien que celle-ci ait adhéré à Pôle Emploi.

Comment adhérer?

- Décision de l'assemblée délibérante d'adhérer au régime d'assurance chômage
- La demande d'adhésion doit être adressée à l'URSSAF
- Signature du contrat d'adhésion

Mars 2023

Quels sont les effets de l'adhésion?

Les collectivités sont redevables de la cotisation Pôle Emploi sur les salaires des agents contractuels : cette cotisation, identique à celle appliquée au secteur privé, ne comporte pas de part salariale à l'exception d'une part équivalente au 1% solidarité pour les agents assujettis.

Les agents contractuels involontairement privés d'emplois sont intégralement pris en charge et indemnisés par Pôle Emploi.

Conditions d'attribution pour bénéficier de l'ARE

Quelles sont les conditions à remplir par le fonctionnaire ou l'agent contractuel ?

- Ne pas avoir quitté volontairement son emploi
- Etre inscrit à Pôle Emploi en qualité de demandeur d'emploi
- Etre à la recherche effective d'un emploi
- Justifier d'une période d'emploi suffisante
- Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi. (L'inaptitude à tous postes dans la fonction publique ne présume pas des capacités ou non à occuper un emploi dans le secteur privé)
- Résider en métropole, dans les DOM ou dans les Collectivités d'Outre-Mer

Quel est le point de départ du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi?

L'ARE n'est pas versée immédiatement. Il faut attendre un délai minimum de 7 jours appelé « délai de carence ».

À cela peuvent s'ajouter 2 différés d'indemnisation :

- Le différé d'indemnisation spécifique lié à une indemnité de licenciement ou une indemnité de rupture conventionnelle
- Le différé d'indemnisation congés payés

Ces différés ont pour effet de modifier le point de départ de l'indemnisation ARE de l'agent.

Quelle est la durée de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi?

Le service carrières est à votre disposition pour étudier les droits auxquels peuvent prétendre vos anciens agents.

Mars 2023

Le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 modifie les conditions d'indemnisation des agents licenciés depuis le 1er février 2023.

Ce qui change au 1er février 2023 :

Pour tous les nouveaux allocataires de l'ARE dont le contrat de travail s'arrête à compter du 1er février 2023, ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter du 1er février 2023, les conditions d'indemnisation changent.

Les personnes déjà indemnisées ne sont pas concernées.

Le décret du 26 janvier 2023 introduit une modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la situation du marché du travail. Il ne change pas le montant de l'allocation d'assurance chômage, ni les conditions d'éligibilité à l'assurance-chômage.

Depuis le 1er février 2023, à l'ouverture du droit en métropole, la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi est réduite de 25 % par rapport aux règles applicables antérieurement, tout en restant toujours supérieure à 6 mois. Un coefficient égal à 0,75 est désormais appliqué à la durée d'indemnisation des allocataires dont la fin de contrat de travail (ou la date d'engagement de la procédure de licenciement) intervient à compter de ce 1er février.

A l'expiration de son droit, le demandeur d'emploi pourra bénéficier d'un complément de fin de droit prolongeant sa durée d'indemnisation en cas de dégradation de l'état du marché du travail, c'est-à-dire lorsque le taux de chômage dépasse 9 % ou en cas de dégradation très rapide de la situation du marché du travail.

Durées maximales d'indemnisation à compter du 1^{er} février (pour les nouveaux allocataires à compter de cette date) :

Avec l'application du coefficient de 0,75 à la durée d'indemnisation, la durée maximale de l'indemnisation ne pourra pas dépasser :

- ✓ 548 jours (18 mois) si vous avez moins de 53 ans à la date de fin de votre contrat de travail;
- ✓ 685 jours (22,5 mois) si vous avez 53 ou 54 ans à la date de fin de votre contrat de travail;
- ✓ 822 jours (27 mois) si vous avez au moins 55 ans à la date de fin de votre contrat de travail.

En cas de conjoncture défavorable, le complément de fin de droits sera au maximum de :

- ✓ 182 jours pour les allocataires de moins 53 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 730 jours ;
- ✓ 228 jours pour les allocataires de 53 et 54 ans, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 913 jours ;
- ✓ 273 jours pour les allocataires de 55 ans et plus, portant ainsi la durée maximale d'indemnisation à 1095 jours

Mars 2023

Mission de Conseil et d'Assistance Chômage proposée par le CDG27 :

En cas d'auto-assurance (fonctionnaires et contractuels en cas d'absence de convention avec les Assedic), les modalités de calcul, la durée d'indemnisation, les corrections en fonction des contrats réalisés par l'agent rendent cette mission complexe sans l'utilisation d'un logiciel spécifique.

C'est pour cette raison que le Centre de gestion de l'Eure s'est doté d'un logiciel qui permet de proposer aux collectivités et EPCI cette mission facultative.

La mission consiste à réaliser pour le compte du bénéficiaire :

- Les calculs d'indemnisation chômage ou simulations d'une indemnisation chômage
- Les calculs d'une activité réduite ou maintien d'une activité conservée avec une allocation chômage
- Les calculs de revalorisation des allocations chômage
- Mettre à disposition les modèles de courriers pour les bénéficiaires.

Type de prestation	tarification	
	Affiliés	Non affiliés
Mission 1:		
Calculs d'indemnisation chômage ou simulations	279 €	529 €
d'une indemnisation chômage		
(tarif forfaitaire par dossier de bénéficiaire chômage)		
Mission 2:		
Calculs d'une activité réduite ou maintien d'une	69,75 €	132 €
activité conservée avec une allocation chômage (tarif forfaitaire par dossier de bénéficiaire chômage et par mois)		
Mission 3:		
Calculs de revalorisation des allocations chômage (tarif forfaitaire par dossier de bénéficiaire chômage et par revalorisation)	69,75 €	132 €

Comment souscrire à la mission ?

- Prise d'une délibération autorisant le maire ou le président à signer la convention d'adhésion
- 2. Signature de la convention d'adhésion à la mission CONSEIL et ASSISTANCE CHÔMAGE

Cliquer ici pour télécharger la convention

Mars 2023

JURISPRUDENCE

Conseil d'Etat, 14 décembre 2022, req. n°450115 : En cas de suppression d'une régie, il doit être proposé aux agents de déposer une demande de reclassement

Dans le but de gérer deux salles de spectacles de la commune, le conseil municipal de la ville de Grenoble a décidé de recruter deux agents en CDI afin de créer une régie personnalisée.

Une quinzaine d'années plus tard, la commune a souhaité mettre un terme à l'exploitation de cette régie en procédant au licenciement des agents ainsi qu'à la liquidation de l'établissement.

Les agents ont contesté ces mesures auprès de la juridiction administrative, qui en première instance comme en appel, leur a donné raison.

La commune s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat a rappelé à la commune que les dispositions du décret du 15 février 1988, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, prévoient l'obligation de demande aux agents de souhait de reclassement et une recherche de tout reclassement de la part de l'employeur, en cas de licenciement lié notamment à une suppression de l'emploi.

Ainsi, si l'agent demande son reclassement, l'autorité territoriale est tenue de chercher à le reclasser au sein de ses services en lui proposant un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi. Les agents concernés n'ayant bénéficié d'aucune procédure de reclassement, leurs licenciements étaient bien illégaux. Ainsi, le Conseil d'Etat a rejeté le pourvoi formé et a confirmé l'illégalité des licenciements.

CAA de Nancy, 31 janvier 2023, req. n020NC02250 : le refus d'obéissance ne peut être retenu lorsqu'il s'agit de respecter des restrictions médicales.

Une agente technique affectée aux espaces verts d'une commune a fait l'objet d'un blâme à titre disciplinaire pour avoir refusé d'exécuter certaines tâches qui lui avaient été confiées. L'agente a saisi le TA de Strasbourg afin d'annuler cette sanction. Après avoir eu gain de cause, la collectivité a fait appel de ce jugement auprès de la CAA de Nancy.

Pour justifier cette sanction, le maire a mis en avant le rapport du responsable du service technique qui a reproché à l'intéressée d'avoir refusé à trois reprises d'exécuter certaines tâches et d'obéir en adoptant un comportement désinvolte. Dans un premier temps, les juges ont relevé qu'aucun élément du dossier ne permettait d'établir que l'agente aurait adopté un comportement désinvolte.

Cependant, l'intéressée a reconnu ne pas avoir effectué certaines tâches comme les finitions pour lesquelles elle devait utiliser une débroussailleuse thermique. Selon un rapport réalisé par l'ergonome, l'état de santé de l'agent n'était pas compatible avec le fonctionnement de cette machine, jugée trop lourde.

Dans ces circonstances, la Cour a estimé, comme les juges de première instance, que la sanction prise par le maire était bien illégale.

