

CALCUL DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement, les agents employés par les collectivités ou leurs établissements publics peuvent prétendre, sous certaines conditions, à une indemnité.

Dans ce cadre, le CDG 50 assure l'instruction des dossiers et détermine le montant de l'indemnité de licenciement.

Objectifs de la mission

Le CDG 50 assure pour la collectivité / l'établissement, une mission de conseil et de calcul dans le cadre des licenciements pour inaptitude physique, pour suppression d'emploi, pour refus d'une modification de temps de travail ou d'un élément substantiel du contrat ou pour insuffisance professionnelle.

Conditions d'exercice de la mission

1. Délibération de la collectivité/de l'établissement
2. Signature de la convention-cadre d'adhésion aux missions du CDG 50
3. Demande d'intervention via le formulaire dédié
4. Signature du devis

Tarification

La collectivité / l'établissement participe au financement de la mission après **acceptation d'un devis** établi conformément au tarif horaire précisé dans la brochure « Tarifs des missions du CDG 50 ».

Des questions sur la mission ?

Service « Juridique et conseils statutaires »

☎ 02 33 77 89 00

✉ juridique@cdg50.fr

Les + du CDG 50

- ✓ une solution clé en main
- ✓ gain de temps
- ✓ conformité à la réglementation et fiabilité des calculs

CALCUL DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Demande de mission facultative

À transmettre à l'adresse juridique@cdg50.fr

Collectivité / établissement :

Personne en charge du dossier :

Téléphone :

Mail :

L'autorité territoriale sollicite le CDG 50 pour la réalisation d'une mission de **calcul d'indemnité de licenciement**.

Motif de l'intervention

Agent concerné :

Statut de l'agent

Agent titulaire à temps complet

Agent titulaire à temps non complet < 28h

Agent contractuel

Motif du licenciement

Inaptitude physique

Suppression d'emploi

Refus d'une modification de temps de travail supérieure à 10 %

Refus de la modification d'un élément substantiel du contrat de travail

Refus d'une proposition de contrat de droit public en cas de reprise d'activité

Insuffisance professionnelle

L'agent a-t-il un ou plusieurs autres employeurs publics ?

Oui

Non

Pièces à joindre

1. Pour les agents titulaires

- le dernier bulletin de salaire à plein traitement.

S'ils n'ont pas déjà été envoyés au CDG 50 :

- l'arrêté de nomination,
- les arrêtés de modification de durée hebdomadaire de temps de travail,
- les arrêtés de mise à temps partiel,
- les arrêtés de mise en congé parental,
- les arrêtés de mise en disponibilité,
- les contrats de droit public ou privé si la compétence de l'EPCI a été reprise par la collectivité,
- l'arrêté de licenciement (ou la date prévue du licenciement),
- l'avis du conseil médical, le cas échéant.

2. Pour les agents contractuels

- le dernier bulletin de salaire à plein traitement.

S'ils n'ont pas déjà été envoyés au CDG 50 :

- les contrats de travail effectués dans la collectivité ou l'établissement,
- les contrats de droit privé si le salarié a refusé une proposition de contrat de travail de droit public,
- le courrier de licenciement (ou la date prévue du licenciement),
- l'avis du conseil médical, le cas échéant.

L'autorité territoriale reconnaît avoir pris connaissance **des conditions d'utilisation de la mission facultative demandée** (consultables sur www.cdg50.fr) et en **accepte les termes**.

À

le

Cachet et signature
de l'autorité territoriale

