

RUPTURE CONVENTIONNELLE

FICHE DE PROCEDURE:

Textes de référence

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 72)
- 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 et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles
- 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

Définition

L'administration/les établissements et le directeur peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La rupture conventionnelle, exclusive des cas mentionnés à l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Bénéficiaire

Directeur d'hôpital (chef ou adjoint)
Directeur d'établissement sanitaire social et médico-social (chef ou adjoint)
Directeur des soins

Les directeurs qui ne sont pas en poste dans un établissement relevant de la FPH se trouvent exclus de fait du dispositif.

Les directeurs (DH et D3S) doivent avoir accompli la totalité des 10 ans d'engagement à servir signé au début de leur scolarité à l'EHESP, pour bénéficier de la rupture conventionnelle.

Les directeurs ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal, sont exclus du dispositif.

Les directeurs stagiaires ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif.

Procédure

Engagement de la procédure :

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative :

- du directeur
- de l'administration
- de l'autorité territoriale
- de l'établissement dont relève le directeur.

La demande :

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. La demande sera envoyée en copie au CNG.

L'entretien :

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée **au moins dix jours francs** et au **plus un mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien préliminaire est conduit par l'autorité de recrutement.

Un entretien sera réalisé avec le CNG en audio ou visioconférence dans un second temps.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens avec l'autorité de recrutement ou le CNG.

Le ou les entretiens portent sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

La convention :

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention :

- fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret.
- fixe la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation prévu à l'article 6 : La date de cessation de fonctions est fixée par **l'autorité de recrutement, en concertation avec le CNG**.
- est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.
- La signature de la convention a lieu au moins **quinze jours francs après le dernier entretien avec l'autorité de recrutement**, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent.
- Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.
- Une copie de la convention est envoyée au CNG qui assure le respect des dispositions relatives à la rupture conventionnelle. Une copie de la convention est versée au dossier du directeur.

Droit de rétractation :

Chacune des parties signataires de la convention dispose d'un droit de rétractation de 15 jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention. Le droit de rétractation se fait sous la forme d'une lettre RAR ou remis en main propre contre signature. Si ce droit de rétractation est exercé par l'une ou l'autre des parties, l'information doit être immédiatement transmise au CNG par mail.

Radiation du directeur :

A l'issue du délai de rétractation, le directeur est radié des cadres à la date prévue dans la convention par un arrêté du CNG.

Attention :

Impossibilité d'être recruté en qualité d'agent public au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle dans les 6 années suivant celle-ci sous peine d'être soumis à l'obligation de remboursement.

Calcul de l'indemnité

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 1er ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 et jusqu'à 25 ans.

Attention : Le montant maximum de l'indemnité prévue ne peut pas excéder une somme équivalente à 1/12 de la rémunération brute annuelle perçue par le directeur par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération mentionnée ci-dessus est la rémunération brute annuelle perçue par le directeur au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Sont prises en compte cette rémunération de référence :

- Le traitement indiciaire
- L'indemnité de résident
- Supplément familial de traitement
- NBI
- Autres primes et indemnités autres que celles citées ci-dessous

Sont **exclus** de cette rémunération de référence

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer ;
- L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Si le directeur bénéficiait d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération mentionnée est celui qu'il aurait perçu, s'il n'avait pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Modèle

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