



Changement règle pour accord rupture dans Fonction publique

Par Chris31200

Bonjour,

Je viens de voir que ce forum existe et j'avoue faire ce message car je suis dans l'incertitude depuis que j'ai appris que mon employeur, une collectivité territoriale allait refuser une demande de rupture conventionnelle.

Je ne sais vraiment pas ce qui est légal et du devoir de l'employeur dans ce genre de démarche, sachant qu'ayant toujours eu de bon rapport avec ma collectivité je n'ai jamais pensé qu'un refus était possible, surtout après les rencontres avec les RHs.

Je donne ci dessous les étapes de ma demande de rupture conventionnelle et les questions que je me pose en fin de message.

Merci d'avance pour vos réponses qui me permettront j'en suis persuadé de me mieux agir face à ce refus reçu hier le 15/02/2024.

Bonjour M. B...,

Je me permets de vous contacter afin de faire un point sur ma demande de rupture conventionnelle, initiée auprès de vos services.

Comme vous le savez, j'ai commencé à envisager une rupture conventionnelle dès 2020, et j'ai depuis respecté scrupuleusement les différentes étapes et délais requis pour cette procédure.

Je tiens à rappeler les éléments suivants pour une meilleure compréhension de ma situation :

Le 29/09/2020, j'ai pris contact avec Mme D... pour discuter des modalités d'une rupture conventionnelle.

Le 14/04/2022, j'ai de nouveau échangé avec Mme D... pour une simulation de l'ISRC et de l'ARE, envisageant une prise d'effet au 01/12/2022.

Depuis cette simulation, je n'ai pas eu de nouvelles réévaluations de proposées

Par la suite, j'ai été mis en contact auprès de M. V... pour formaliser la rupture conventionnelle.

J'ai donc envoyé un mail daté du 05/01/2023 à M. V..., exprimant ma volonté d'engager une rupture conventionnelle avec une date de départ envisagée pour le 31/12/2023.

Le 06/01/2023, j'ai renouvelé ma demande en spécifiant une nouvelle date de départ, prenant en considération mon temps plein ainsi que les informations transmises par M. V....

Il m'a été communiqué que l'expérimentation était valable jusqu'en 2025, et qu'il n'était pas nécessaire de se précipiter pour valider la demande.

J'ai officiellement adressé une demande de rupture conventionnelle par courrier en date du 18/09/2023 (copie jointe au mail), avec une date de départ fixée au 31/01/2024.

Des entretiens ont été organisés, notamment le 12/10/2023 et le 4/12/2023, au cours desquels, des discussions ont eu lieu sur mon projet.

Des documents ont été transmis pour étayer mon projet.

L'un des prérequis fondamentaux dans cette démarche a toujours été de veiller scrupuleusement au respect des délais et des règles nécessaires pour mener à bien cette demande.

Il me semble que c'est précisément cette approche qui m'a permis d'obtenir des assurances verbales ainsi que la confiance de mes interlocuteurs quant à la viabilité de mon projet.

En conséquence et en toute confiance, j'ai entrepris des démarches en vue de débiter un nouveau chapitre de ma carrière professionnelle dès le 1er février 2024.

Cependant, le fait de ne pas avoir reçu de réponse de la part de vos services a des conséquences négatives sur mes activités, d'autant plus que j'ai clairement exprimé mon intention de ne plus être affilié à la collectivité à partir du 1er février 2024.

Malgré cela, à ce jour, je suis toujours sans nouvelles de vos services, alors que le deuxième entretien a eu lieu il y a plus de 2 mois.

Je sollicite donc un retour de votre part sur l'avancement de ma demande de rupture conventionnelle.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire ou pour convenir d'un entretien afin d'éclaircir cette situation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Comme indiqué j'ai reçu un courrier hier, indiquant le refus de la collectivité territoriale.
Je n'ai pas connaissance dans le courrier des raisons du refus.

Mes questions sont:

- en off, la directrice des ressources humaines a indiqué que les ruptures ne seraient attribuées en 2024 qu'aux agents répondant à 4 critères, et que pour mon dossier je ne répondais à aucun des 4.

Peux-on pour une demande faite en 2023, me refuser une rupture sur des nouveaux critères dont je n'ai jamais eu connaissance ?

Y-a-t-il des délais à respecter pour apporter un "accord/refus" à une rupture ?

Le refus peut-il ne pas être motivé ?

Ai-je des recours ?

Peux-on signé un accord en 2023 pour un départ au 31/01/2024 ? (Car les RH m'indique qu'en 2023 l'accord était validé mais vu que le départ est pour 2024, ce sont les règles de 2024 qui s'appliquent)

Merci pour tout ceux qui ont pris le temps de lire jusqu'au bout.
Et désolé pour cette mise en contexte longue.
Cordialement Christophe R.

Par kang74

Bonjour

Une rupture conventionnelle, dans le privé comme dans le public , n'est jamais de droit : c'est un accord convenu entre les deux parties, qui en ont un intérêt .

Donc il n'y a pas de réponses à apporter pour ce qui est l'étude cette possibilité , s'ils ne veulent pas donner suite, ils ne donnent pas suite .

Expérimenter la possibilité de rupture conventionnelle, cela ne veut pas dire l'accorder à ceux qui la veulent .

Et pour ce qui est des eventuels accords de rupture conventionnelle dans le public, ils ne sont pas basés sur de véritables critères ;ils sont basés sur de la logique de l'intérêt de l'employeur .

Un des plus important, c'est surtout d'être assuré de ne pas demander l'assurance chômage par la suite (ou pas longtemps), vu que la fonction publique indemnise celui ci sur leur propre budget (donc généralement lors de l'entretien, on évite de parler du recours à l'ARE, on présente plutôt un projet qui permet d'être très rapidement viable) .

Et bien évidemment qu'ils aient un intérêt à vous voir partir : payer quelqu'un pour qu'il parte, alors que le service en a besoin est un non sens(on conseille lors de l'entretien d'apporter d'ailleurs des solutions pour le passage de relais), payer quelqu'un qui va partir bientôt à la retraite aussi .

Concrètement lors de l'entretien il fallait mettre l'accent sur leurs intérêts à eux .

Les règles ne changent pas en 2024 en ce qui concerne l'objet d'une rupture conventionnelle : il faut que les deux parties aient un intérêt à vouloir la faire, et vu que c'est l'employeur qui va sortir l'argent de sa poche , c'est surtout de son intérêt à lui dont il s'agit .

Après oui, les règles peuvent changer par rapport à l'indemnisation suite à une RC : mais ça ce n'est pas de leur fait ... et peut être que cela aura un effet favorable sur l'accord, justement, de celle ci .

Je vous conseille de prendre contact avec vos syndicats , pour savoir, s'ils mettent l'accent sur d'autres points (je pense notamment à l'ancienneté pour le plafond des indemnités/budget prévu)

Par Chris31200

Merci pour votre réponse.

J'apporte juste une remarque, je n'étais pas dans l'étape de faisabilité avec mon employeur mais dans celle de négociation du départ.

La rencontre en décembre avec les ressources humaines était pour discuter de la viabilité du projet et négocier l'isrc. Ma collectivité étant très protectrice, elle ne souhaite pas libérer un agent pour un projet hasardeux (ce que je comprends) étant donné que c'est de l'argent public qui est accordé. Avec 16 ans d'ancienneté, l'isrc était négocié entre 12000 ? et 40000 ? sachant que mon employeur accorde +30 % par rapport au minimum et donc on connaît déjà le montant de l'enveloppe de départ.

Pour info, mon départ a été annoncé en décembre à l'ensemble de mes collègues (une centaine d'agents) et mon directeur m'avait indiqué que ma demande était validé à mes conditions, conditions que je n'ai jamais donné car mon seul but est un départ aux conditions de l'employeur, dans le cadre d'une rupture conventionnelle)

En gros m'a seule condition est de pouvoir partir.

Et comme, l'accord n'a pas été signé en fin d'année, j'ai un refus avec les nouveaux critères de 2024.

Je pense que l'appel au syndicat est nécessaire, mais je pensais naïvement que la rupture conventionnelle était encadré par des étapes à respecter.

Encore merci pour votre réponse

Bonne journée

Par kang74

Je ne vois pas bien ce que pourraient faire les syndicats , si il n'y a jamais eu un accord de signé , que votre employeur n'a jamais été dans l'obligation de signer .

Le principe d'une RC c'est un accord librement consenti entre les parties, rien ne peut s' imposer à l'autre partie .

Et même s'ils avaient signé, ils auraient pu se rétracter de cet accord signé dans les 15 jours .

Les étapes avant servent juste à matérialiser l'accord , elle ne font donc pas parties de la procédure à proprement dit , elles ne sont pas limitées en temps ou en nombre pour y arriver .

Qu'importe donc ce que votre chef de service a compris,qu'importe le nombre d'entretien eu, votre demande de rupture conventionnelle n'a pas abouti à un accord signé (et même si cela avait abouti à un accord signé, toutes les parties pouvaient s'en rétracter dans les 15 jours)

Par Chris31200

D'accord alors quand je lis les informations suivantes, c'est faux et inapproprié :

Dans le cadre de la fonction publique territoriale, tout refus de rupture conventionnelle doit être motivé et notifié à l'intéressé, conformément à l'article R4135-14 du Code général des collectivités territoriales. Ainsi, l'autorité compétente doit fournir des motifs clairs et précis pour justifier ce refus. Il est essentiel que l'administration respecte cette obligation de motivation afin de garantir la transparence et le respect des droits de l'agent concerné. En cas de refus injustifié ou contesté, l'agent peut envisager un recours administratif pour faire valoir ses droits.

Par Chris31200

Je répète ce que j'ai dit précédemment, merci Kang74 de prendre le temps d'échanger avec moi

Par kang74

Euh ... C'est votre article de loi qui est inapproprié puisqu'il concerne les demandes de congés de formation pour les salariés élus au conseil régional ...

Vous n'êtes ni salarié, ni élu, et vous ne demandez pas de congé de formation .

Article R4135-12

Modifié par Décret n°2009-8 du 5 janvier 2009 - art. 9

Tout membre d'un conseil régional qui a la qualité de salarié doit, lorsqu'il souhaite bénéficier du congé de formation visé à l'article L. 4135-11, présenter par écrit sa demande à son employeur trente jours au moins à l'avance en précisant la date et la durée de l'absence envisagée à ce titre, ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session.L'employeur accuse réception de cette demande.

A défaut de réponse expresse notifiée au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Versions

Liens relatifs

Article R4135-13

Modifié par Décret n°2021-596 du 14 mai 2021 - art. 12

Le bénéfice du congé de formation est de droit pour effectuer un stage ou suivre une session de formation répondant aux critères fixés à l'article R. 4135-9.

Il peut cependant être refusé par l'employeur si celui-ci estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des

délégués du personnel lorsque l'entreprise en comporte, que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Si le salarié renouvelle sa demande à l'expiration d'un délai de quatre mois après la notification d'un premier refus, un nouveau refus ne peut lui être opposé.

Conformément à l'article 21 du décret n° 2021-596 du 14 mai 2021, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2022.

Versions

Article R4135-14

Création Décret 2000-318 2000-04-07 jorf 9 avril 2000

Tout refus de l'employeur doit être motivé et notifié à l'intéressé.

Par Nihilscio

Bonjour,

L'article R4135-14 du code général des collectivités territoriales ne concerne que les élus régionaux qui sont aussi salariés et il ne porte pas sur les demandes de rupture conventionnelle mais sur les demandes de congés de formation. Le refus d'un congé de formation demandé par le salarié doit être motivé.

Mais l'employeur, qu'il soit public ou privé, n'a aucune obligation d'accepter une demande de rupture conventionnelle. Le refus d'une telle demande n'a pas être motivé.

Par Chris31200

D'accord donc si je souhaite partir car je ne suis plus à l'aise avec mon travail c'est soit :

- démission
- demande de disponibilité
- rupture conventionnelle aux conditions de l'employeur (pas de pré requis pour ma part)

Si c'est ça, j'y vois plus clair

Par kang74

Voilà ...

Par de là, la seule chose à faire c'est de demander à votre administration ce qu'il est possible de faire pour mettre à l'ordre du jour l'étude de votre demande de rupture conventionnelle et, tout du moins, savoir si elle peut aboutir réellement cette année : auprès des syndicats, qui ont des oreilles partout, vous aurez aussi des informations en off plus concrètes .

Par Chris31200

Oui exactement, mais le off et les conditions pour l'obtenir c'est exactement ce que j'ai eu en 2023.

C'est reparti pour un tour, avec les mêmes éventualités de non obligation de l'employeur.

J'avoue être fatigué et lassé de cette situation commencée en 2020.

Mais bon, si c'est le cadre légal, on ne peut y déroger

Merci encore

Par kang74

Je comprends tout à fait, mais votre administration ne fait que suivre aussi les consignes, qui peuvent être contradictoires tous les 6 mois suivant le budget, les besoins de l'administration, et éventuellement le cadre légal .

Vu l'attention portée à la RC actuellement pour en redéfinir le cadre, je ne suis pas étonnée, qu'il puisse avoir " gel" de toutes démarches engagées avant d'en savoir plus .

Comprenez que si la RC a été mise en place dans la FP , c'est surtout pour l'avantage que la fonction publique pourrait en tirer en pouvant se séparer plus facilement de certains éléments non indispensables ou qui coutent trop cher, pas pour payer des gens à partir dont elle a besoin .

Donc Privé et Public , c'est pareil, vu le lien de subordination, c'est l'employeur qui mène la danse .

Par Chris31200

Par contre juste pour information, on m'a dit en off que la validation de la RC n'avait pas été signée en fin d'année 2023 car absence de responsable pendant les vacances de fin d'année, et donc passage à la signature en 2024 avec nouvelle doctrine d'octroi.

Ma question n'est pas sur l'absence de signature et le fait que l'employeur à aucune obligation, mais sur le fait que l'on me réponde aujourd'hui que vu que la RC était demandé pour le 31/01/2024, elle ne pouvait être signée en 2023 et qu'il fallait attendre 2024.

D'un point juridique, c'est vrai ou pas ?
Peux-on signer une RC fin 2023 pour une application en 2024 ?

Merci

Par kang74

Qu'est ce qui est vrai ?
Rien n'est illégal puisque le cadre juridique c'est justement qu'il y ait un accord, jusqu'au bout du délai de rétractation des parties .

Mais effectivement une fois la convention légalement formée (vous ne parlez même pas de cela !!) avec donc une date arrêtée de départ,vous avez un montant définitif décidé (vous n'avez qu'une fourchette)et un rappel des conséquence de la rupture ,vous signez tout deux, et il y a 15 jours francs à respecter , au cours desquels l'employeur peut se rétracter, notamment parce que les ordres de sa hiérarchie ont changé .

Donc est ce qu'il est possible qu'ils ne signent que 16 jours avant la date de départ coïncidant avec le dali de retractation ; oui
Est ce qu'il est possible qu'ils doivent se retracter s'ils ont des nouvelles directives : oui .

Par Chris31200

Je crois Kang74 que vous n'avez pas compris ma question ou que je l'ai mal formulé, car vous répondez tjs en pensant que je souhaite dénoncer un mauvais fonctionnement d'une RC, alors que j'ai bien compris que c'est l'employeur qui décide.
C'est bon j'ai compris je ne remets pas en cause cela.

Ma question est très simple en fait.

Peut-on dire qu'une convention légalement formée peut être signée en 2023 pour un départ en 2024 ?

Désolé je ne suis pas juriste et je n'ai pas l'habitude d'utiliser le "verbiage adéquat".

On me répond que non, et que l'on a attendu 2024 pour signer car mon départ était en 2024.
Je ne veux juste savoir si cette remarque est correcte, peut importe les 15 jours à respecter ce n'est pas le problème.
En gros est ce que l'on me ment ou pas.

Par kang74

Et la réponse est : je ne suis pas devin pour savoir ce que l'autorité impose de faire dans votre collectivité .

C'est l'autorité de cette collectivité (maire ?) qui impose de respecter un cadre et une date de signature , qui peut être

que la signature soit 16 jours avant le départ, et pas avant, à l'instar de ce qui se fait généralement dans le privé (même si on tient aussi compte du délai de l'homologation)

Donc voir avec les syndicats s'ils ont une réponse plus précise à vous apporter si cette question vous taraude .

Par Chris31200

Ok on se comprend pas. Bonne journée et encore merci pour le temps pris