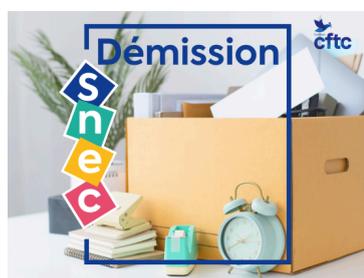


Fiche Pratique : Rupture du contrat



La rupture du contrat de travail peut intervenir dans 3 cas distincts :

- La démission ;
- Le licenciement ;
- La rupture conventionnelle.



La démission

L'agent doit faire part de sa décision de démissionner par courrier, en recommandé avec accusé de réception adressé à son employeur, indiquant de manière claire et non équivoque son intention et précisant la date de rupture souhaitée.

Un préavis réglementaire s'impose selon l'ancienneté de l'agent :

- 8 jours de préavis si moins de 6 mois de service ;
- 1 mois de préavis si plus de 6 mois et moins de 2 ans de service ;
- 2 mois de préavis si plus de 2 ans de service.

La démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime étudié par France Travail) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage.



Le licenciement

Les motifs d'ouverture d'une procédure de licenciement peuvent être pour :

- faute disciplinaire ;
- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique ;
- suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement

- refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.

Lorsque l'employeur envisage d'engager une procédure de licenciement, l'agent est informé par courrier et convoqué à un entretien préalable auquel il peut être accompagné par la ou les personne(s) de son choix.

Pour tout type de licenciement, la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) compétente est nécessaire. Cette commission émet un avis sur la proposition de licenciement qui sera transmis à l'employeur qui prendra sa décision finale.

Le licenciement est notifié à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

Un préavis réglementaire s'impose. Sa durée est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.

Ce préavis peut être réduit à la seule demande de l'agent.

Une indemnité de licenciement est versée sauf dans les cas suivants :

- licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai
- licenciement pour faute disciplinaire.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- 1/2 mois de salaire pour chacune des douze premières années de services ;
- 1/3 mois de salaire pour chacune des années suivantes.

Son montant est au maximum égal à douze mois de salaire. Son versement est effectué en une seule fois. La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.



La rupture conventionnelle

Ce dispositif expérimental dans la fonction publique jusqu'au 31 décembre 2025, concerne uniquement les AESH en CDI, à l'exclusion de ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite.

La rupture conventionnelle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite et n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions tels que la démission et le licenciement.

Le demandeur informe le rectorat par lettre recommandée avec avis de réception.

Un entretien sera organisé pendant lequel seront abordées notamment les questions relatives aux motifs de la demande et aux modalités administratives de la procédure de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle ouvre droit :

- au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage ;
- au versement d'une indemnité de rupture conventionnelle dont le montant est calculé en tenant compte d'une part, de l'ancienneté de l'agent en contrats publics (tout employeur) et d'autre part du salaire brut annuel perçu au titre de l'année civile précédant la date de rupture conventionnelle.