

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE des fonctionnaires territoriaux et des agents contractuels de droit public en C.D.I. dans la Fonction Publique Territoriale

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique a introduit pour certains agents publics, la possibilité d'obtenir une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et son autorité territoriale. Il s'agit une possibilité de **convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions**.

Il s'agit d'un dispositif expérimental pour les fonctionnaires titulaires, qui pourront en bénéficier du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

LE PRINCIPE

La rupture conventionnelle est un accord passé entre l'agent concerné et l'administration qui l'emploie, visant à organiser les conditions de la cessation définitive des fonctions de l'intéressé.

La conséquence est donc la radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire pour le fonctionnaire, et la fin du contrat pour l'agent contractuel.

Elle ne peut pas être imposée : l'une ou l'autre des parties peut toujours refuser la rupture conventionnelle. Dans ce cas, rien ne l'oblige à motiver son refus.

- ✓ **Pour les fonctionnaires** : tous les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle, sauf :
 - les fonctionnaires stagiaires,
 - les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite 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,
 - les fonctionnaires détachés en qualité de contractuels,
 - Les agents ayant signé un engagement à service l'Etat à l'issue d'une période de formation et qui n'ont pas encore accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.



Les différents textes sur la rupture conventionnelle ne conditionnent pas son bénéfice à une position d'activité. En l'absence d'indications contraires, elle est donc ouverte, notamment, aux agents en disponibilité.

- ✓ **Pour les agents contractuels en CDI** : ces agents peuvent bénéficier d'une rupture

conventionnelle, sauf :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale

LA PROCÉDURE

1. La demande de rupture conventionnelle

Lorsque l'agent ou l'autorité territoriale dont il relève souhaite conclure une rupture conventionnelle, l'autre partie est informée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

2. L'entretien préalable

Afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle, un entretien préalable est organisé entre les deux parties. Ce dernier est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant. L'entretien ne peut avoir lieu moins de 10 jours francs ou au plus tard 1 mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Il est possible d'organiser un ou plusieurs entretiens.

Au cours de l'entretien, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité territoriale, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. À défaut de représentant du personnel relevant d'une organisation syndicale représentative, le fonctionnaire peut se faire assister par un représentant syndical de son choix.

Ce représentant/conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Le(s) entretien(s) préalable(s) porte(nt) principalement 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 de fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques (commission de déontologie, secret professionnel, confidentialité, prise illégale d'intérêts).

3. La signature de la convention

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle, ils signent une convention de rupture conventionnelle. La date de signature est fixée par l'autorité dont relève l'agent.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent.

La signature a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

Un exemplaire est ensuite adressé à chacune des parties.

Une copie de la convention doit être versée au dossier individuel de l'agent.

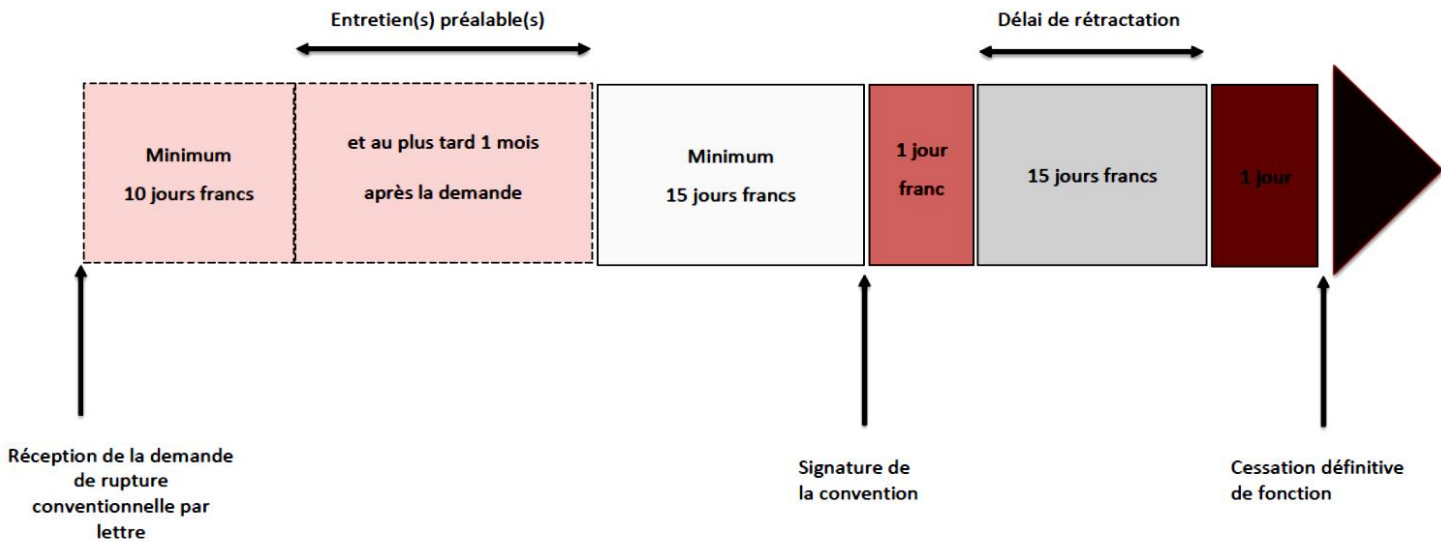
4. Le délai de rétractation

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir 1 jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

En l'absence de rétractation de l'une des parties :

- l'agent fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture ;
- le contrat de l'agent en CDI prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Schéma de la procédure



Décompte des jours francs :

- Le jour franc court de 0 heure à 24 heures
- Pendant la période concernée, le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte
- Lorsque l'échéance tombe un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au lundi suivant
- Ce délai est également prorogé, lorsque l'échéance tombe un jour férié, au lendemain.

Exemple :

Pour une décision notifiée le **14 avril 2020**, un délai de 10 jours francs débute le **15 avril 2020** à 0 heure et arrive à échéance le **27 avril 2020 à minuit** (car le 25 est un samedi, le 26 un dimanche, prorogé le délai au lundi 27).

AVRIL 2020						
Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi	Dimanche
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

① Notification →

④ Fin du délai →

Début ② →

10^{ème} jour ③ →

L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est déterminé, pour les fonctionnaires et les agents contractuels, selon les dispositions du décret n°2019-1596.

Ce montant ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

Année d'ancienneté	Montant minimum
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Le montant minimum est calculé par année d'ancienneté ; donc pour un agent avec 12 ans d'ancienneté, il sera de (¼ de mois de rémunération X 10) + (2/5^e de mois de rémunération X 2).

Le montant maximum ne peut pas excéder une somme équivalente au 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte de la durée des services effectifs accomplis dans les trois fonctions publiques.

Sont pris en compte au titre des services effectifs : les services accomplis en position d'activité, de détachement, le congé parental (dans la limite des conditions réglementaires), les services de contractuel. Le décret n°2019-1596 ne donne aucune précision en ce qui concerne les « services effectifs » mais le juge administratif a précisé qu'à défaut de disposition expresse en sens contraire, la notion de services effectifs inclut ceux qui ont été accomplis comme non-titulaire (CE 271255 du 28 décembre 2005).

Sous réserve d'une interprétation différente de la DGCL, seules sont prises en comptes dans le décompte de l'ancienneté, les années entières.

La rémunération brute de référence pour le calcul est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle (article 4 du décret n°2019-1596).

L'indemnité de rupture conventionnelle est en principe exonérée de CSG et des autres cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Si l'indemnité est 10 fois supérieure au montant annuel du plafond de la sécurité sociale, elle sera intégralement assujettie à ces cotisations.

Éléments à prendre en compte pour la rémunération brute de référence :

Éléments de rémunération	Pris en compte
Traitement indiciaire	OUI
Indemnité de résidence	OUI
Supplément familial de traitement	OUI
Nouvelle bonification indiciaire	OUI
Remboursement des frais	NON
Primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations	NON
Indemnité d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi	NON
Indemnités de résidence à l'étranger (FPE)	NON



Pour un agent à demi-traitement sur tout ou partie de l'année civile précédente, la rémunération de référence est calculée sur ce que l'agent a réellement perçu c'est à dire sans compensation des périodes à demi-traitement.

Un agent qui n'a pas eu de rémunération au cours de l'année civile (disponibilité, congé parental...) précédant la date d'effet de la demande de rupture semblerait ne pas pouvoir prétendre à une indemnité.



Sous réserve de précision ultérieure de la DGCL, l'organe délibérant n'a pas l'obligation de délibérer sur l'autorisation de signer la convention.

Pour engager la dépense liée au versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, il est nécessaire que les crédits soient disponibles au budget.

Les autres indemnités versées le cas échéant au moment de la rupture conventionnelle :

- ✓ **L'indemnité compensatrice de congés** : Les congés annuels doivent être soldés avant la rupture conventionnelle. L'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle dispose que l'agent « solde, avant la date envisagée de la cessation définitive des fonctions, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires. ». Aucune indemnité compensatrice pour congés non pris ne peut être versée.
- ✓ **L'indemnité du compte épargne temps** : Le CET doit être soldé à la date de radiation des cadres pour les fonctionnaires ou des effectifs pour les contractuels sauf si la collectivité a prévu la monétisation **des jours inscrits sur le CET. Dans ce dernier cas l'agent pourra percevoir une ICET.**

LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La radiation des cadres ou des effectifs :

La rupture conventionnelle entraîne :

- ✓ Pour les fonctionnaires, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.
- ✓ Pour les contractuels, elle implique la fin du contrat à durée indéterminée.

L'agent qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est recruté au sein de la même collectivité, auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale qui l'employait, devra rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle. Ce remboursement doit intervenir au plus tard dans les deux années suivant le recrutement.

Désormais, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper en qualité d'agent public un emploi dans une collectivité territoriale adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient ([article 8](#) du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019).

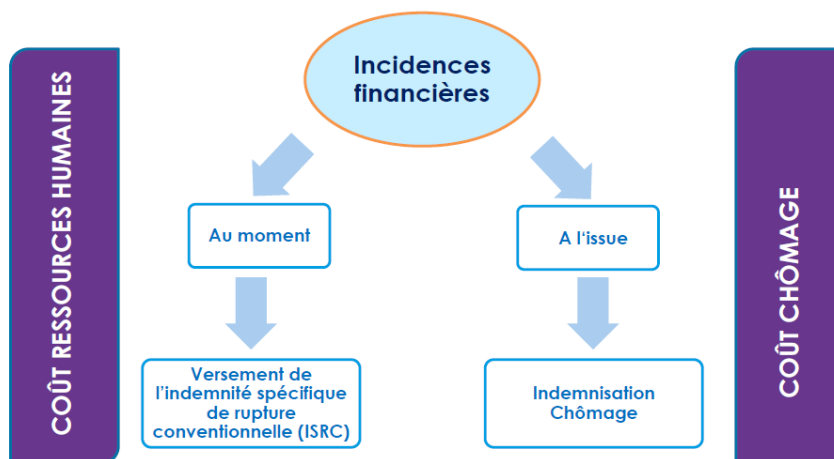
Les allocations chômage :

La rupture conventionnelle relève de l'un des cas d'ouverture à l'allocation d'assurance chômage conformément à l'article 2 § 3 de l'annexe du décret 2019-797 du 26 juillet 2019.

Par conséquent, les fonctionnaires ou les agents contractuels ayant conclu une convention de rupture conventionnelle peuvent prétendre au versement de l'allocation d'Aide au Retour à l'emploi (ARE).

Par principe, les collectivités territoriales sont en auto-assurance concernant le versement des indemnités chômage à leurs agents. Elles peuvent conventionner avec Pôle Emploi uniquement pour leurs agents contractuels.

Cela implique que pour chaque rupture conventionnelle de l'un de ses fonctionnaires et de ses contractuels (si pas de convention de gestion avec Pôle Emploi), la collectivité pourra être amenée à lui verser une allocation ARE.



Références :

[Loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique
[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
[Articles 49 bis](#) et suivants du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par les décrets du 31 décembre susvisés.
[Arrêté du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle