

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

### Références juridiques :

- 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

L'article 72 III de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit un nouveau mode de cessation définitive des fonctions pour les **agents contractuels recrutés en CDI de droit public** : la rupture conventionnelle.

Ce dispositif de rupture est également ouvert aux **fonctionnaires** titulaires des trois versants de la fonction publique, à titre expérimental pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Les modalités de mise en œuvre sont fixées par les décrets n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et 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.

La rupture conventionnelle est distincte des autres cas de cessation définitive des fonctions mentionnés à l'article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 que sont l'admission à la retraite, la démission, le licenciement et la révocation.

### **Elle résulte d'un accord de volonté entre l'autorité territoriale et l'agent.**

#### **De fait elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.**

- ↪ Article 72 I de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
- ↪ Article 1 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019
- ↪ Article 49 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988

#### **La rupture conventionnelle doit faire l'objet d'une convention entre les parties.**

Le modèle de convention est fixé par arrêté ministériel du 6 février 2020.

#### **Attention :**

L'autorité territoriale ne peut pas refuser l'engagement de la négociation mais est tenue d'apporter une réponse positive ou négative à la demande de l'agent.

↪ Assemblée nationale, Question écrite n°30399, réponse du 7 juillet 2020

Si les deux parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur les modalités de la rupture conventionnelle, notamment sur le montant de l'indemnité spécifique, chaque partie peut mettre fin à la négociation.

En cas d'accord des parties, après la signature de la convention, un délai de rétractation peut être invoqué par l'une ou l'autre des parties. La convention ne devient définitive qu'après ce délai réglementaire dépassé.

#### **Précisions :**

La convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes visés à l'article L2131-2 du CGCT relatif à l'obligation de transmission des actes au contrôle de légalité de la Préfecture.

### **COMPLÉMENT**

*Le décret tire également les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en **abrogeant l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise ou pour projet personnel** existante dans la fonction publique territoriale. En conséquence, le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire ne prévoit plus l'indemnité de départ volontaire que pour le seul cas d'agent démissionnaire car le poste occupé fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.*

***Les modifications des dispositions de l'indemnité de départ volontaire entrent en vigueur au 1er janvier 2020.** Des dispositions transitoires sont toutefois prévues pour les agents dont la démission sera effective avant le 1er janvier 2021 afin qu'ils puissent continuer de bénéficier de ces anciennes dispositions sous réserve d'en formuler la demande au plus tard le 30 juin 2020.*

## I) LES AGENTS CONCERNÉS

- **Les agents contractuels recrutés en CDI de droit public** à l'exception:

↳ Article 72 III de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

- des agents contractuels durant de la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,

- des 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,

↳ Article 49 ter du décret n°88-145 du 15 février 1988.

- **Les fonctionnaires** pendant la période d'expérimentation (1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025), à l'exception:

- des fonctionnaires stagiaires,

- des fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (art. L. 161-17-2 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,

- des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

↳ Article 72 I de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Précisions :

Pour les agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités, la rupture conventionnelle entraîne la perte de qualité de fonctionnaire pour tous les emplois occupés. Cette qualité de fonctionnaire étant indivisible, la rupture conventionnelle ne peut pas se concevoir auprès d'un seul employeur, que la demande émane de l'un des employeurs ou de l'agent.

↳ Sénat, Question écrite n°14671, réponse du 13 août 2020

## II) LES ÉTAPES CLÉS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1ère étape : La demande

- La procédure de **rupture conventionnelle** peut être engagée à l'**initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale** dont il relève, par **LRAR ou remise en main propre** contre signature.

2ème étape : L'organisation d'un entretien

- Un **entretien obligatoire** relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.
- L'entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent ou son représentant.
- L'agent peut se faire assister par un **conseiller désigné** par une organisation syndicale représentative ou non (DC n°2020-860 QPC du 15 octobre 2020) de son choix, après en avoir informé l'autorité territoriale avec laquelle la procédure est engagée.
- Chaque entretien porte 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 des fonctions (notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement, le respect des obligations déontologiques).
- modèle de courrier de convocation à un entretien préalable

3ème étape : La signature d'une convention

- Les termes et les conditions de mise en oeuvre de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une **convention** signée par les deux parties qui fixe le montant de l'indemnité et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire, celle-ci intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.
- La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.
- Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention et une copie de cette dernière est versée au dossier individuel de l'agent.

4ème étape : 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 un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une LRAR ou remise en main propre contre signature.

Les conséquences pour l'agent et la collectivité

- La rupture conventionnelle entraîne la **radiation des cadres** et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la **fin du contrat** en cours pour l'agent en CDI.
  - La rupture conventionnelle entraîne la perte de droit de rétrocession de poste.
  - Cas de remboursement de l'indemnité : préalablement à leur recrutement en qualité d'agent public, les candidats retenus pour occuper un emploi au sein d'une personne de droit public adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les 6 années précédentes, d'une indemnité de départ en retraite.
- La convention doit prévoir le montant d'une indemnité spécifique qui sera versée à l'agent dès lors que la rupture conventionnelle est mise en oeuvre (par la radiation des cadres pour l'agent fonctionnaire OU par la fin de CDI pour l'agent contractuel).

↳ Article 72 I de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Le montant de cette indemnité est déterminé dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, selon la rémunération brute de référence et l'ancienneté de l'agent. Ce décret prévoit notamment **des règles relatives au montant plancher et au montant plafond à cette indemnité.**

### 1) Montant minimum :

**Le montant de l'indemnité 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 ;
  - 2/5èmes 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
  - 3/5èmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 25 ans.
- ↳ Article 2 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

### 2) Montant maximum :

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

↳ Article 3 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Précisions :

Aucune disposition ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant, tant sur le principe de la rupture conventionnelle que sur sa mise en œuvre. En cas d'insuffisance des crédits budgétaires, l'organe délibérant devra ouvrir les crédits budgétaires afin de permettre à l'autorité territoriale de mandater la dépense afférente à la signature de la rupture conventionnelle.

↳ Sénat, Question écrite n°17588, réponse du 10 décembre 2020

### 3) Rémunération brute de référence :

La **rémunération brute de référence** pour la détermination de la rémunération servant à déterminer le montant plancher et plafond de l'indemnité 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.

En outre, sont exclues de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les majorations et indexations relatives à une affectation 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.

↳ Article 4-I du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération servant à déterminer le montant plancher et plafond de l'indemnité est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

↳ Article 4-II du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Pour la détermination du montant plancher et plafond de l'indemnité, 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.**

↳ Article 4-III du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

*Pour plus d'information, vous pouvez contacter le service Expertise RH du CDG79.*

### 4) Obligation de remboursement :

Les sommes perçues au titre de cette indemnité doivent être remboursées par l'agent si, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, il est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

- au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu de la rupture ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité

- ou au sein de l'établissement avec lequel il a convenu de la rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

Le remboursement doit alors s'effectuer au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement.

↳ Article 72 I de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

↳ Article 49 nonies du décret n°88-145 du 15 février 1988

### 5) Allocations chômage :

L'agent bénéficiant d'une rupture conventionnelle ouvre des droits **aux allocations chômage**.

↳ Article 72 IV Loi 2019-828 du 6 août 2019 et décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

↳ Article L5424-1 du code du travail

Néanmoins, il doit être inscrit à Pôle Emploi et être en recherche active d'emploi.

**Attention : Dans une procédure de rupture conventionnelle, le cout de l'allocation chômage est pris en charge par la collectivité/l'établissement public en auto-assurance, en plus de l'indemnité spécifique.**

*Pour plus d'information sur les allocations chômage, vous pouvez contacter le service Expertise RH du CDG79.*

Précisions :

Pour les agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, la charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

↳ Sénat, Question écrite n°14787, réponse du 09 juillet 2020