

PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Note d'information

Références :

- ✓ *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- ✓ *Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- ✓ *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*

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a instauré, à titre expérimental, au profit des fonctionnaires titulaires, la possibilité de rupture conventionnelle avec leur employeur. L'expérimentation a débuté le 1^{er} janvier 2020 pour se finir le 31 décembre 2025.

Cette nouvelle procédure a fait l'objet de deux décrets du 31 décembre 2019 instituant la procédure de mise en œuvre de la rupture conventionnelle ainsi que les indemnités pouvant être versées.

Pour les agents contractuels, le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale a été modifié afin d'y insérer un chapitre III intitulé « Rupture conventionnelle ». La procédure de rupture conventionnelle pour les agents contractuels ne constitue pas une expérimentation.

I- Les bénéficiaires

La procédure de rupture conventionnelle est applicable :

- Aux fonctionnaires titulaires,
- Aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public (CDI).

A contrario, la rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- **Pour les fonctionnaires :**
 - Aux fonctionnaires stagiaires ;
 - Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une 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 d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale
 - Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;

- **Pour les agents contractuels**

- Pendant la période d'essai ;
- En cas de licenciement ou de démission
- Aux agents contractuels à durée déterminée (CDD)

II- La procédure :

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire, de l'agent contractuel ou de l'autorité territoriale dont il relève. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire ou de l'agent contractuel, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

A) L'entretien

Un entretien, conduit par l'autorité territoriale, se tient entre les parties à une date fixée :

- au moins dix jours francs*
- et au plus tard un mois

après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

*Définition du jour franc : Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures. Lorsqu'un délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures. Le décompte s'opère à partir de la fin du jour de référence par durée de 24 heures.

Ex : Une procédure commencée à 17h un mardi, soumise à un délai de 3 jours, devra être clôturée au plus tard le vendredi.

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Le conseiller est tenu à une obligation de confidentialité.

Est représentative toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité social territorial (au comité technique jusqu'au prochain renouvellement général des instances) de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial ou au sein du comité social d'établissement, le fonctionnaire ou l'agent contractuel peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le ou les entretiens préalables portent 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 et le respect des obligations déontologiques.

B) La convention

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

La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret,
- 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 date de fin de contrat de l'agent contractuel, celle-ci intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation

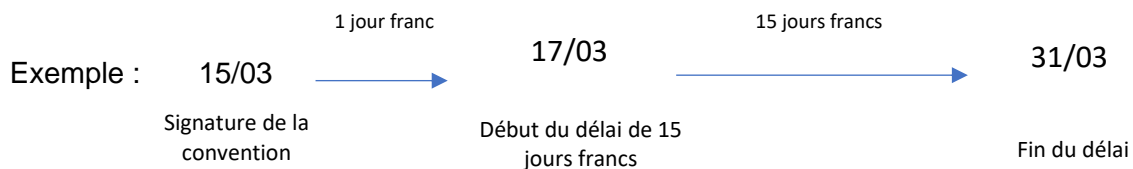
La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien à une date arrêtée par l'autorité ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire ou de l'agent contractuel.

C) 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 lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.



D) La radiation des cadres et fin du contrat

• Pour les fonctionnaires titulaires

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties dans le délai de 15 jours franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture conventionnelle et perd la qualité de fonctionnaire.

• Pour les agents contractuels

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties dans le délai de 15 jour franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

E) Les allocations chômage

Les fonctionnaires et les agents en CDI pourront percevoir des allocations chômage s'ils en remplissent les conditions.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.

F) Le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le fonctionnaire territorial ou l'agent contractuel qui, dans les 6 années suivant à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

- au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle,
- ou auprès de tout établissement public en relevant,
- ou auquel appartient la collectivité territoriale,

est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Il en est de même du fonctionnaire territorial qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein :

- de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle,
- ou d'une collectivité territoriale qui en est membre

G) L'attestation du candidat lors de recrutement sur un emploi permanent

Préalablement à son recrutement sur un emploi permanent au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, le candidat retenu devra adresser à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur précisant qu'il n'a pas bénéficié durant les 6 années précédant le recrutement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

III- Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle est versée aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée.

A) Les montants minimums

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants

Année d'ancienneté	Montant minimum
0 à 10 ans	¼ de mois de rémunération brute par année
$10 \leq x < 15$ ans	2/5 ^e de mois de rémunération brute par année
$15 \leq x < 20$ ans	½ mois de rémunération brute par année
20 ans → 24 ans	3/5 ^e de rémunération brute par année

B) Le montant maximum

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

C) La détermination de la rémunération brute annuelle

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération 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 ;
- 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.

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 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient 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.

D) L'assiette de cotisation

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale mentionné à l'article L- 241-3 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette :

- de la CSG et de la CRDS ;
- de l'ensemble des cotisations sociales

dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 92 736 € au 1^{er} janvier 2024.

L'indemnité d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale est intégralement assujetti à la CSG, la CRDS