



FICHE INFO n°3/2020

SERVICE CONSEIL STATUTAIRE

La rupture conventionnelle s'ajoute aux autres cas de cessation définitive de fonctions (retraite, démission, licenciement et révocation) qui entraînent la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Ce dispositif entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter de cette date.

Bénéficiaires :

À l'instar du secteur privé, la rupture conventionnelle est instaurée pour les agents recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public et, à titre expérimental pendant une période de 6 ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, pour les fonctionnaires, sauf pour :

- 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 d'agent contractuel.

Procédure :

La rupture conventionnelle résulte de l'accord de l'agent et de l'administration, qui est formalisée dans une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans des limites déterminées par le décret n° 2019-1596.

Les dispositions applicables aux agents contractuels précisent bien que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

- **Demande initiale**

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration 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 de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de recrutement (maire ou président).

- **Entretien(s) préalable(s)**

À une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, un entretien se tient.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ou de la fin de contrat,
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- 4° 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 prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi n°83-634 et à l'article 432-13 du Code pénal.

L'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale (OS) représentative de son choix au cours du ou des entretiens.

Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au Comité Social Territorial (CST). A défaut de représentant du personnel relevant d'OS représentatives au sein du CST, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Le conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives de la Fonction Publique (en principe en décembre 2022), la représentativité des OS est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au Comité Technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

- **Conclusion d'une 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 le décret n° 2019-1596,
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat. Celle-ci intervient 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 quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou, pour les fonctionnaires, l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

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

- **Droit de rétractation**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze 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.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans ce délai, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture ou, pour les agents contractuels, le contrat prend fin à cette même date.

- **Obligation de remboursement de l'indemnité**

Si dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, le fonctionnaire est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

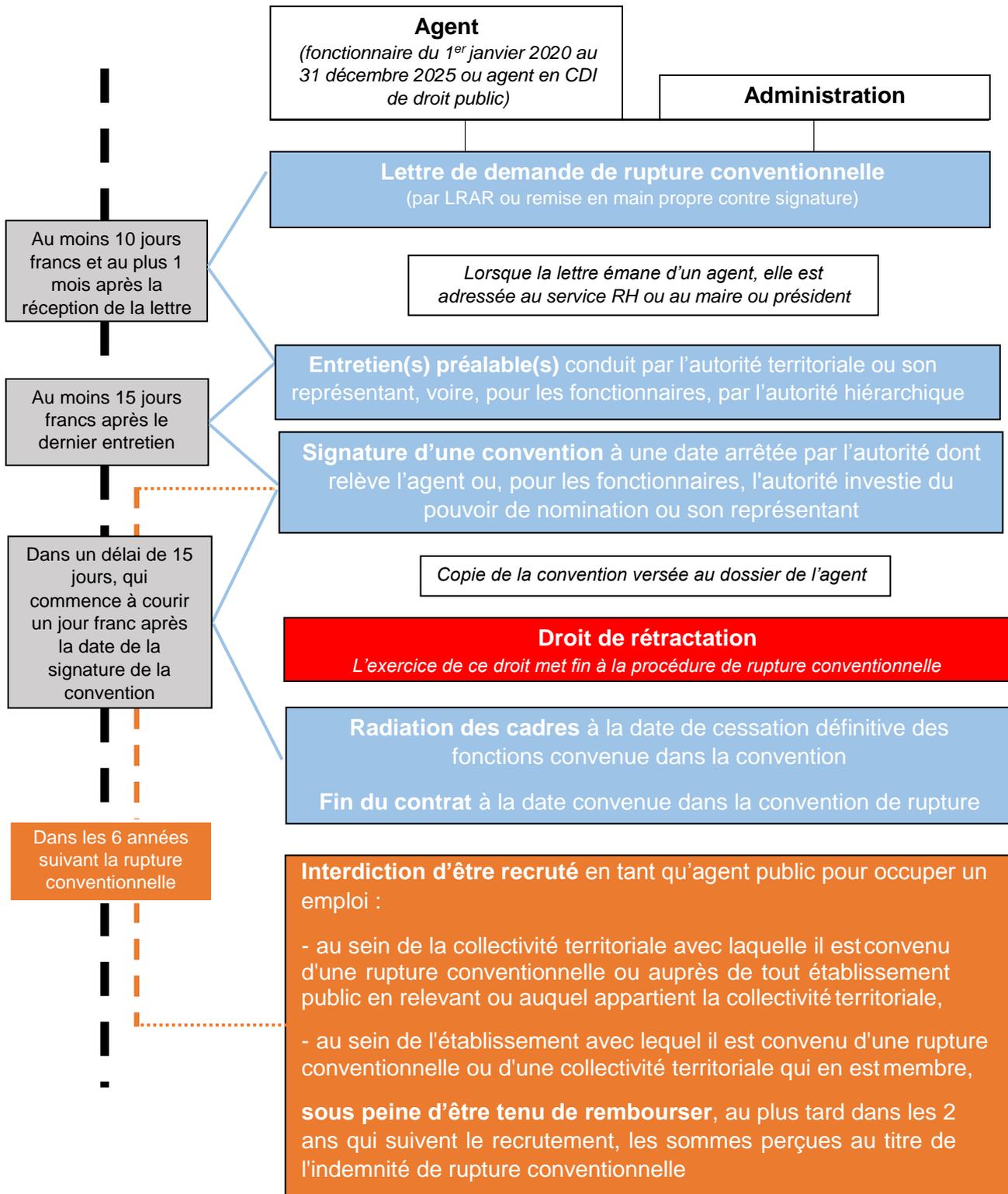
- au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale,
- au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité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

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

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale, adressent à l'autorité de recrutement 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 soumise à l'obligation de remboursement.



Schéma récapitulatif de la procédure de rupture conventionnelle



- **Indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

L'indemnité de rupture conventionnelle est encadrée par un plancher et un plafond. D'une part, son montant ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

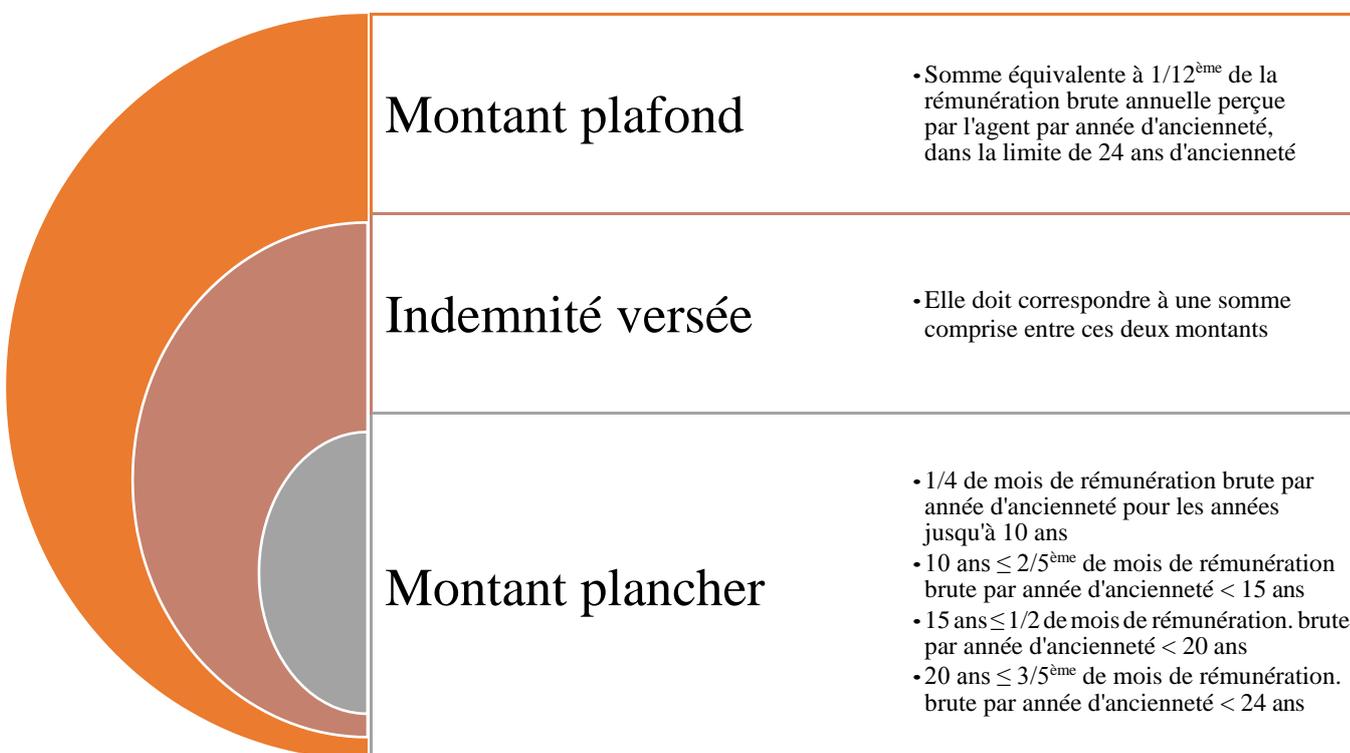
- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans,
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans,
- un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans,
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

D'autre part, son montant maximum 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 vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence 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 :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer,
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger,
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Schéma récapitulatif des limites relatives au calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle



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 de ce logement.

Enfin, l'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la Fonction Publique de l'État, la Fonction Publique Territoriale et dans la Fonction Publique Hospitalière.

- **Les allocations chômage**

Les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI bénéficient de l'assurance chômage lorsque la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle.

En ce qui concerne les fonctionnaires, ces allocations chômage **sont versées par la collectivité employeur**.

Un décret en Conseil d'État 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.

Liens utiles :

[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.](#)