

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

LES CLÉS DU STATUT PRÉSENTÉES PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA MARNE

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique - art. L552-1*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - art. 72*
- 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 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaire d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Pour les fonctionnaires, la procédure est expérimentale pour une période de six ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Pour les agents contractuels à durée indéterminée, les dispositions sont définitives et entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Les agents contractuels employés à durée déterminée sont exclus du dispositif .

DÉCLENCHEMENT DE LA PROCÉDURE

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'administration. Elle peut être engagée par l'une des deux parties, agent ou autorité territoriale.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé ou remise en mains propres contre décharge.

Concernant les agents contractuels à durée indéterminée, il est précisé que la rupture conventionnelle ne peut s'appliquer :

- Pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension,
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

PHASE D'ENTRETIEN

Un entretien obligatoire se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après réception de la demande. Il est conduit par le supérieur hiérarchique, l'autorité territoriale ou son représentant pour les fonctionnaires, et uniquement par l'autorité territoriale pour les agents contractuels en CDI.

L'entretien porte principalement sur :

- le motif de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la cessation des fonctions ou de fin de contrat,
- le montant envisagé de l'indemnité,
- les conséquences de la rupture conventionnelle, à savoir :

- le bénéfice de l'assurance chômage,
- l'obligation de rembourser l'indemnité si un recrutement intervient dans les 6 années à venir auprès de la même collectivité ou d'un établissement en relevant. Ce remboursement intervient dans les 2 ans suivants le recrutement,
- le respect des obligations déontologiques, à savoir la discréption professionnelle, le secret professionnel, la situation de conflits d'intérêts et, le cas échéant, la compatibilité du projet de reconversion dans le secteur privé avec les fonctions publiques occupées au cours des 3 dernières années.

D'autres entretiens peuvent être fixés.

Pour permettre la mise en œuvre de la règle de remboursement, il est prévu qu'avant leur embauche, les candidats retenus sur un emploi permanent doivent adresser à leur futur employeur une attestation sur l'honneur, certifiant notamment n'avoir jamais bénéficié durant les six années précédant le recrutement d'une indemnité de rupture conventionnelle auprès de cette collectivité ou d'un établissement en relevant.

ASSISTANCE DE L'AGENT

L'agent peut se faire assistant d'un représentant désigné par l'organisation syndicale de son choix.

A noter que la qualité "représentative" de l'organisation syndicale a été jugée contraire à la Constitution au regard de la différence de traitement instaurée entre les organisations syndicales représentatives et non représentatives (Conseil constitutionnel, décision n°2020-860 QPC du 15 octobre 2020).

SIGNATURE D'UNE CONVENTION

Une convention est établie entre les deux parties. La signature de ce document intervient au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date déterminée par l'autorité territoriale.

La convention fixe :

- Le montant de l'indemnité,
- La date de cessation des fonctions ou de fin de contrat de l'agent, intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Chaque partie reçoit un exemplaire, et une copie est versée au dossier individuel de l'agent.

DROIT DE RÉTRACTATION

Chaque partie dispose d'un droit de rétractation de 15 jours francs à compter d'un jour franc suivant la date de la signature de la convention. Ce droit s'exerce par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

A l'expiration de ce délai, la fin des fonctions ou du contrat intervient à la date fixée préalablement par les parties.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ

La rémunération brute de référence pour la détermination 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. Sont exclues notamment :

- les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais,
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- les indemnités non directement liées à l'emploi.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans les trois versants de la fonction publique.

Année d'ancienneté	Montant minimum
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année
De 11 ans jusqu'à 15 ans	2/5 de mois de rémunération brute par année
De 16 ans jusqu'à 20 ans	1/2 de mois de rémunération brute par année
De 21 ans jusqu'à 24 ans	3/5 de mois de rémunération brute par année
Au delà de 24 ans	Années non prises en compte

Seules les années complètes sont prises en compte pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, aucune disposition équivalente à l'article R.1234-1 du Code du travail étant présente dans le décret relatif à la rupture conventionnelle.

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

99 SIMULATION

Un fonctionnaire percevant 1550€ mensuellement et ayant une ancienneté de 18 ans et 4 mois. Il perçoit également un CIA annuel de 1200 €.

Montant de rémunération brute de référence : $1550 \times 12 = 18600$. + 1200 = **19800€**

Soit 1 mois de rémunération brute : **1650€**.

Montant minimum pour chaque année d'ancienneté :

1 à 10 ans = $1650 \times (1/4) = 412,5 \times 10 = 4125€$

11 à 15 ans = $1650 \times (2/5) = 660 \times 5 = 3300€$

16 à 18 ans = $1650 \times (1/2) = 825 \times 3 = 2475 €$

Les 4 mois ne sont pas pris en compte.

Montant minimum = $4125 + 3300 + 2465 = 9900 €$

Montant maximum : $1650 \times 18 = 29700 €$.

L'autorité territoriale et l'agent concerné pourront négocier le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, qui ne pourra cependant ni être inférieure à 9 900 €, ni être supérieure à 29 700€.

CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SUR L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

L'instauration de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle abroge à compter du 1er janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel ou pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique territoriale.



Vos interlocuteurs au CDG51

Conseil juridique et statutaire

- Monsieur ANTOINE Nicolas
03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Référente chômage

- Madame MONET Catherine
03.26.69.98.91
chomage@cdg51.fr



Pour aller plus loin...

- **Outil** : [Fiche de suivi](#)
- **Modèle** - [Engagement de la rupture conventionnelle](#)
- **Modèle** - [Accusé de réception de la demande de l'agent](#)
- **Modèle** - [Refus de la rupture conventionnelle](#)
- **Modèle** - [Droit de rétractation](#)
- **Modèle** - [Convention \(fonctionnaire\) / Convention \(CDI\)](#)
- **Modèle** - [Cessation de fonctions / Fin de contrat](#)



Foire aux Questions



Faut-il une délibération du Conseil pour autoriser le recours à la rupture conventionnelle ?

NON. Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public dans le processus de signature d'une rupture conventionnelle.

Par conséquent, il n'y a pas lieu pour l'autorité territoriale de disposer d'une délibération, tant sur le principe que sur sa mise en œuvre si les crédits correspondant sont disponibles au budget. En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée délibérante devra modifier, le cas échéant, le budget afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires afférentes à la signature d'une rupture conventionnelle (Question écrite n°175988, JO Sénat, 13 août 2020, réponse écrite le 10 décembre 2020).



Les agents en disponibilité peuvent-ils bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

OUI. La réglementation en vigueur ne subordonne pas le bénéfice de la rupture conventionnelle à la position d'activité. Un agent en disponibilité peut donc prétendre à une rupture conventionnelle.

Cependant, si l'agent est placé en disponibilité l'année précédant la rupture conventionnelle, il ne peut prétendre au versement de l'indemnité de rupture conventionnelle, seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile N-1 devant être prises en compte en application de l'article 4 du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019.



Le fonctionnaire exerçant ses fonctions dans plusieurs collectivités peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle auprès d'un seul de ses employeurs ?

NON. La rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire, par nature indivisible. Par conséquent, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès que d'un seul employeur. Si l'agent ou l'une des autorités territoriales refuse de signer la convention ou use de son droit de rétractation, la procédure prend fin pour l'ensemble des parties.

Chacune des collectivités sera redevable d'une fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle en fonction de la quotité de travail.

La charge financière de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue pendant la période d'affiliation de référence, ou, en cas d'égalité de cette durée, à l'employeur avec laquelle l'agent a été lié par son dernier engagement en date. (QE n°14787, JO Sénat, 19 mars 2020, réponse écrite le 9 juillet 2020).



L'agent peut-il prétendre à une indemnisation de ses congés annuels non pris ?

NON. La rupture conventionnelle n'est pas une cessation définitive des fonctions qui s'impose à l'agent. Il doit par conséquent être invité à solder ses congés annuels et son compte épargne-temps avant la date d'effet de la rupture conventionnelle ou y renoncer le cas échéant.

Le Petit Récap'

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Engagement de la rupture conventionnelle par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge

Entre 10 jours francs et 1 mois après la réception de la demande

Entretien(s) portant sur :

- le motif de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de cessation des fonctions/ fin de contrat
- Le montant envisagé de l'indemnité
- Les conséquences de la rupture conventionnelle

Acceptation de l'autre partie

Refus de l'autre partie

Signature de la convention
(fonctionnaire ou CDI)

Abandon de la procédure

15 jours francs après
le dernier entretien

Droit de rétractation utilisé par l'une
des parties

Droit de rétractation : 15 jours francs à compter
d'un jour franc suivant la signature

Cessation de fonctions ou fin de
contrat

Minimum 1 jours franc après expiration du droit
de rétractation