

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 72,*
- *Le code de la sécurité sociale,*
- *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,*

I – Les agents concernés

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 72 prévoit, pour les trois versants de la fonction publique, **l'expérimentation** d'une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions : la rupture conventionnelle.

Sont concernés, à titre expérimental, les fonctionnaires du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, et également les agents contractuels de droit public en CDI ;

Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 détermine ses modalités d'application et notamment l'organisation de la procédure. Il s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter du 1^{er} janvier 2020.

Tous les fonctionnaires sont concernés par ce dispositif (article 72 I loi n° 2019-828) sauf :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (L161-72 du 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,
- les fonctionnaires détachés en tant qu'agents contractuels.

Les agents contractuels en CDI peuvent eux aussi, convenir d'une telle cessation de leurs fonctions. Les modalités d'application de la rupture conventionnelle, pour ces agents contractuels sont fixées par le décret 88-145 du 15 février 1988 suite au décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019.

II – La procédure

II – I - Procédure applicable aux fonctionnaires

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et l'autorité territoriale.

La convention définit les conditions de la rupture conformément à l'article 72-I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

La rupture conventionnelle est une modalité de cessation définitive des fonctions dont l'autorité territoriale et le fonctionnaire conviennent en commun des conditions. Elle est expérimentée du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

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

Elle résulte d'un accord mutuel entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (article 72 I loi n° 2019-828).

1) La demande

La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'autorité territoriale dont il relève (article I décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019).

Elle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale.

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, celle-ci est adressée à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, ou au service des ressources humaines.

2) L'entretien

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle (un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'évènement qui le fait courir ne compte pas cf. code de procédure civile articles 641 et 642).

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire ou son représentant. Le cas échéant, d'autres entretiens peuvent être organisés.

Le ou les entretiens 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 de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui est prévue dans certains cas (cf III - 3),

→ le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies (compatibilité de l'activité privée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité) et 26 (secret professionnel, discrétion professionnelle) de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal relatif à la prise illégale d'intérêts.

3) L'assistance par un conseiller

Lors des entretiens (si il y en a plusieurs), le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix (article 72 I loi 2019-828 du 6 août 2019). S'il est assisté le fonctionnaire en informe au préalable l'autorité territoriale.

Ce conseiller choisi par le fonctionnaire doit relever en priorité d'une organisation syndicale qui dispose d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité. A défaut, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité.

4) La signature d'une convention

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties (article 72-I loi 2019-828 du 6 août 2019 et 5 décret 2019-1593 du 31 décembre 2019).

La convention fixe notamment (article 5 décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019) :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, (III I)
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire, 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 dans l'annexe 2 de l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle du décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans 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 dont relève l'agent.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier administratif individuel du fonctionnaire.

5) Droit 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 sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature (article 6 décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019).

6) Radiation des cadres

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai prévu, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenues dans la convention de rupture conventionnelle (article 72 III loi n° 2019-828).

7) Attestation sur l'honneur

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'un des trois versants de la fonction publique 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 (article 8 décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019).

II – II - Procédure applicable aux contractuels

L'autorité territoriale et l'agent recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de rupture du contrat qui les lie. Les deux parties signent alors une convention qui définit les conditions de la rupture (article 49 bis décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties (article 49 bis décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La rupture conventionnelle ne s'applique pas (article 49 tr décret n°88-145 du 15 février 1988) :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à 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'agents contractuels.

1) La demande

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève (article 49 quater décret n° 88-145 du 15 février 1988).

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 à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

2) L'entretien

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle (article 49 sexies décret n° 88-145 du 15 février 1988).

N.B : un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'évènement qui le fait courir ne compte pas cf. code de procédure civile articles 641 et 642).

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent. Le cas échéant, d'autres entretiens peuvent être organisés.

Le ou les entretiens portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la fin du contrat,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment :
 - le bénéfice de l'assurance chômage,
 - l'obligation de remboursement qui est prévue dans certains cas (III 3),
 - le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal relatif à la prise illégale d'intérêts.

3) L'assistance par un conseiller

Lors des entretiens (si il y en a plusieurs), l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix (article 49 décret n° 88-145 du 15 février 1988). S'il est assisté l'agent en informe au préalable l'autorité territoriale.

Ce conseiller choisi par le fonctionnaire doit relever en priorité d'une organisation syndicale qui dispose d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité où l'agent exerce ses fonctions. A défaut, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité.

4) La signature d'une convention

La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de celle-ci (article 49 septies décret n° 88-145 du 15 février 1988) :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (III 1),
- la date de fin de contrat de l'agent, 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 de l'annexe 2 de l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle du décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans 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 dont relève l'agent.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier administratif individuel du fonctionnaire.

5) Droit 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.

6) Fin de contrat

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai prévu, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture (article 49 nonies décret n° 88-145 du 15 février 1988).

7) Attestation sur l'honneur

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale adressent à l'autorité 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 49 decies décret n° 88-145 du 15 février 1988).

III – Versement d'une indemnité de rupture conventionnelle

La convention de rupture conventionnelle prévoit le montant d'une indemnité spécifique qui sera versée à l'agent : l'indemnité de rupture conventionnelle. Elle peut être versée aux agents fonctionnaires et aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public. Le montant de cette indemnité est déterminé dans le respect des dispositions de l'article 1 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

L'indemnité versée au fonctionnaire ne peut être inférieure ni supérieure au montant fixé par décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 (article 72 I loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et article 13 loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019).

De même le montant de l'indemnité versée à l'agent contractuel en CDI est défini dans les limites du même décret (article 49 bis décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle modifie également les conditions de versement de l'indemnité de départ volontaire, celle-ci ne sera plus versée en cas de départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel, mais uniquement en cas de réorganisation de service.

I) Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants (article 2 décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019) :

- 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 24 ans.

Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté (article 3 décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019).

2) Rémunération de référence

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération prise en compte pour calculer 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 (article 4 I décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019).

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 en 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 liées directement 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 tel logement (article 4 II décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019).

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 décret n° 2019-1596).

3) Obligation de remboursement par l'agent ayant perçu l'indemnité

➤ Agent fonctionnaire ayant perçu l'indemnité

Les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle doivent être remboursées par le fonctionnaire si, dans les six 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,
- 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 loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'un des trois versants de la fonction publique 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 (article 8 décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019).

➤ Agent contractuel ayant perçu l'indemnité

Les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doivent être remboursées par l'agent si, dans les six 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,
- 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 49 decies décret n°88-145 du 15 février 1988).

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 49 decies décret n° 88-145 du 15 février 1988).

4) Prélèvements obligatoires

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels est exonérée de CSG, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale soit 82 272 euros pour l'année 2020. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, soit 411 360 euros pour 2020, est intégralement assujettie à la CSG (article L 136-1-1 III 5° bis du code de la sécurité sociale).

Cette indemnité est également exclue de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 82 272 euros pour l'année 2020. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, soit 411 360 euros, pour 2020, est intégralement assujettie à ces cotisations (article 13 loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019).

IV - Effets

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire (article 72 III loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et article 7 décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019), et la fin du contrat de l'agent en CDI (article 49 nonies décret 88-145 du 15 février 1988).

Elle relève de l'un des cas d'ouverture du droit à l'allocation chômage. Les fonctionnaires et agents contractuels en CDI ayant convenu d'une telle rupture peuvent ainsi bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage (article 72 IV loi 2019-828 du 6 août 2019).