

# LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX TITULAIRES ET CDI

## Références juridiques

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72,*
- *Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, article 13,*  
*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.*

## Sommaire

<b>1- LA PROCÉDURE .....</b>	<b>2</b>
1-1 La demande .....	2
1-2 L'organisation d'un ou plusieurs entretiens .....	2
1-3 le déroulé du ou des entretiens.....	3
1-4 La convention de rupture conventionnelle.....	5
1-5 Le délai de rétractation.....	5
1-6 La radiation des cadres .....	6
1-7 Les agents intercommunaux et pluricommunaux .....	7
<b>2- LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE .....</b>	<b>7</b>
2-1 La détermination de la rémunération brute annuelle pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle .....	9
2-2 La fiscalité de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle .....	9
2-3 Le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle .....	10
2-4 L'attestation sur l'honneur des candidats retenus sur un emploi permanent dans une collectivité territoriale.....	11
<b>3- RÉCAPITULATIF DELAIS DE MISE EN ŒUVRE.....</b>	<b>11</b>

## 1- LA PROCÉDURE

Le décret n°2019-1593 institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale du dispositif de rupture conventionnelle. Cette expérimentation est ouverte pour une période de six ans, qui s'étend du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Pour les agents publics bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), la procédure de rupture conventionnelle est instituée de façon pérenne.

La rupture conventionnelle ne concerne pas :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les fonctionnaires et contractuels ayant droit à une pension de retraite à taux plein,
- Les fonctionnaires détachés sur contrat,
- Les agents de droit public en contrat à durée déterminée,
- Les contractuels en période d'essai,
- Les cas de licenciement ou démission.

### 1-1 LA DEMANDE

La rupture conventionnelle résulte de l'accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale. Elle peut être engagée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Lorsque l'agent public ou l'autorité territoriale souhaite conclure une rupture conventionnelle, l'autre partie est informée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, la lettre est adressée au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

*NB : en cas de refus de l'une ou l'autre des parties, aucune disposition ne prévoit d'obligation de motiver ledit refus ou d'effectuer un entretien. Cependant, il est conseillé d'en informer par écrit l'agent ou la collectivité.*

### 1-2 L'ORGANISATION D'UN OU PLUSIEURS ENTRETIENS

Afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle, un entretien préalable est organisé entre les deux parties. Ce dernier est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant. **L'entretien ne peut avoir lieu moins de 10 jours francs et au plus tard 1 mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.** Il est possible d'organiser un ou plusieurs entretiens.

Au cours de l'entretien, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité territoriale, se

faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. À défaut de représentant du personnel relevant d'une organisation syndicale représentative, le fonctionnaire peut se faire assister par un représentant syndical de son choix.

Ce représentant/conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard **des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.**

*NB : Une organisation syndicale représentative est une organisation disposant d'un siège au Comité Social Territorial (actuel Comité Technique).*

### 1-3 LE DÉROULÉ DU OU DES ENTRETIENS

Le ou les entretiens préalables portent 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 et 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 n° 83-634 du 13/07/1983 et à l'article 432-13 du code pénal (prise illégale d'intérêts).

# Déontologie

Au cours de ces entretiens préalables à la rupture conventionnelle, les parties évoquent le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 ainsi que de l'article 432-13 du Code pénal, à savoir :

## Pour l'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 :

- Lorsque le fonctionnaire, qui entend cesser son activité pour partir vers le secteur privé, occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique est tenue de saisir la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) au préalable afin d'apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.
- Dans les autres cas (c'est-à-dire lorsque le fonctionnaire n'occupe pas un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient), l'autorité hiérarchique opère un premier niveau de contrôle. En cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois dernières années, l'autorité hiérarchique doit saisir le référent déontologue attaché à son administration. Si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute de l'autorité hiérarchique, celle-ci doit alors saisir la HATVP.

## Pour l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 :

Le législateur astreint les fonctionnaires au respect du secret professionnel ainsi qu'à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

## Pour l'article 432-13 du Code pénal :

En cas de prise illégale d'intérêts, le fonctionnaire est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 euros.

Après le ou les entretiens, et en cas de désaccord sur les termes de la rupture conventionnelle, **chacune des parties est libre de refuser** la signature de la convention de rupture conventionnelle. Il est recommandé de notifier, à l'autre partie, la décision de non-acceptation de signature de la convention de rupture conventionnelle par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

## 1-4 LA CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle suite aux divers entretiens, une convention de rupture conventionnelle est signée.

Cette convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ainsi que la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire et de l'agent en CDI, compte tenu du délai de rétractation.

La signature intervient au moins **15 jours francs après le dernier entretien**.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention et une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent. Pour les collectivités territoriales affiliées au Centre de Gestion, une copie de la convention doit également lui être adressée.

Il n'y a pas lieu pour l'exécutif de disposer d'une délibération de son conseil, ni sur le principe de la rupture conventionnelle ni sur sa mise en œuvre. L'autorité territoriale doit s'assurer que les crédits correspondants sont disponibles au budget.

## 1-5 LE DÉLAI DE RÉTRACTATION

Chacune des deux parties dispose **d'un délai de 15 jours francs** pour exercer son droit de rétractation. Ce délai commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

**Décompte des jours francs :** Le jour franc va de 0 heure à 24 heures et pendant la période concernée le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte.

Le délai est prorogé lorsque l'échéance tombe un samedi ou un dimanche, au lundi suivant. Ce délai est également prorogé au lendemain, lorsque l'échéance est un jour férié, au lendemain.

**Par exemple**, pour un courrier de demande de rupture conventionnelle reçu par la collectivité le mercredi 15 janvier 2020 :

- 1er entretien préalable au minimum 10 jours francs plus tard soit au mieux le lundi 27 janvier 2020,
- signature de la convention au minimum 15 jours francs plus tard soit le mercredi 12 février 2020,
- délai de rétractation de 15 jours francs (commence 1 jour franc après la signature de la convention) soit du vendredi 14 février 2020 au lundi 2 mars 2020,
- cessation définitive de fonction 1 jour au plus tôt après le délai de rétractation soit à compter du mardi 3 mars 2020.

Ainsi, dans cet exemple, entre la date de la demande et la date de cessation définitive de fonction, la procédure de rupture conventionnelle nécessite 48 jours minimum pour être mise en œuvre.

## 1-6 LA RADIATION DES CADRES

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties dans le délai de 15 jours francs 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.

Pour les contractuels, le contrat prend fin à la date convenue dans la rupture conventionnelle. Il conviendra de remettre un certificat de travail à l'agent contractuel en CDI.

**Ces allocations chômage seront versées par la collectivité employeur en ce qui concerne les fonctionnaires et les agents contractuels pour lesquels la collectivité n'a pas conventionné avec Pôle Emploi.**

**Les allocations chômage sont à la charge de Pôle Emploi, si la collectivité a conventionné avec cet organisme, au titre des agents contractuels depuis plus de 6 mois.**

**REMARQUE :** un décret en Conseil d'État est attendu en la matière, qui précisera notamment les éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'allocation.

## 1-7 LES AGENTS INTERCOMMUNAUX ET PLURICOMMUNAUX

### Définitions

Un agent intercommunal exerce un même emploi dans plusieurs collectivités. Exemple : une secrétaire de mairie recrutée par 3 communes.

Un agent pluricommunal exerce plusieurs emplois dans une ou plusieurs collectivités.  
Exemple : un agent communal qui est 3 jours par semaine agent d'accueil et 2 jours par semaine agent de cantine.

Dans le cadre de la rupture conventionnelle d'un agent intercommunal ou pluricommunal, **la procédure est engagée entre l'agent et tous ses employeurs.**

Si l'agent ou l'un des employeurs n'accepte pas de signer la convention ou se rétracte, la procédure est caduque pour l'ensemble des parties.

## 2- LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est déterminée dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1593 du 31/12/2019

Elle ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- Ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- Ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- Ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans : 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- Ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans : 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.

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 d'ancienneté (soit 2 ans de rémunération brute maximum).

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière. Les services accomplis en qualité d'agent contractuel de droit public ne sont pas pris en compte.

**Exemple 1** : Un agent a 9 ans 4 mois d'ancienneté – sa rémunération brute annuelle N-1 est de 24.000 € (moyenne de 2.000 € bruts/mois)

Calcul de l'indemnité minimum :  $1/4$  de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans soit  $2.000/4 = 500 \text{ €} \times 9 \text{ ans} = \mathbf{4500 \text{ €}}$

Indemnité maximum :  $[1/12 \times 24000 \text{ €} = 2.000 \text{ €}] \times 9 \text{ ans} = \mathbf{18.000 \text{ €}}$

Dans cet exemple l'indemnité minimum à verser à l'agent de 4500€ et le maximum de 18000 €.

**Exemple 2** : Un agent a 30 ans d'ancienneté – sa rémunération brute annuelle N-1 est de 24.000€ (moyenne de 2.000 € bruts/mois)

Calcul de l'indemnité minimum :

-  $1/4$  de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans soit :  $2.000/4 = 500 \text{ €} \times 10 \text{ ans} = 5.000 \text{ €}$

-  $2/5$  de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 10 à 15 ans soit :  $2000 \times 2/5 = 800 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 4.000 \text{ €}$

-  $1/2$  mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 15 à 20 ans soit :  $2.000/2 = 1.000 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 5.000 \text{ €}$

-  $3/5$  de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 20 à 24 ans soit :  $2000 \times 3/5 = 1.200 \text{ €} \times 4 \text{ ans} = 4.800 \text{ €}$

Soit indemnité minimum = **18.800 €**

Calcul de l'indemnité maximum :  $2.000 \text{ €} \times 24 \text{ ans} = \mathbf{48.000 \text{ €}}$

Dans cet exemple l'indemnité minimum à verser à l'agent de 18800€ et le maximum de 48.000 €.

À NOTER : Sous réserve d'une interprétation différente de la DGCL, il conviendrait de prendre en compte, cumulativement, l'ensemble des services accomplis au sein des 3 versants de la fonction publique

À NOTER : Sont pris en compte au titre des services effectifs : les services accomplis en position d'activité, le congé parental (dans la limite des conditions réglementaires), les services de contractuel.

Le décret n°2019- 1596 ne donne aucune précision en ce qui concerne les « services effectifs » mais le juge administratif a précisé qu'à défaut de disposition expresse en sens contraire, la notion de services effectifs inclut ceux qui ont été accomplis comme non- titulaire (CE 271255 du 28 décembre 2005).

## 2-1 LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rémunération brute de référence à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle 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.

Les éléments suivants sont exclus de la rémunération brute annuelle 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.

Par conséquent, la rémunération retenue est la rémunération brute annuelle perçue l'année civile précédant la rupture conventionnelle, soit, au sens strict :

- Le traitement,
- La bonification indiciaire (pour les fonctionnaires),
- L'indemnité de résidence,
- Le supplément familial de traitement
- Les primes,
- L'indemnité de résidence perçue à l'étranger, les primes liées au changement de résidence, à une primo affectation, à la mobilité ou à des restructurations.

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 brute annuelle est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

## 2-2 LA FISCALITE DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette de la CSG et la CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs dans la limite de 2 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit 82 272 € pour l'année 2020.

Si l'indemnité est supérieure à ce plafond, elle est assujettie à l'ensemble des cotisations sociales selon les règles du droit commun.

Toutefois, si le montant de l'indemnité est supérieur à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit 411 360 € pour l'année 2020, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 246 816 € pour un versement des indemnités en 2020,
- Ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 246 816 € pour un versement des indemnités en 2020.

REMARQUE : Un agent n'ayant pas de rémunération perçue l'année civile précédant la date d'effet de la demande de rupture (disponibilité, congé parental ...) sollicitant une rupture conventionnelle peut prétendre à une indemnité mais celle-ci sera égale à 0.

## 2-3 LE REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Un remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prévu, sous certaines conditions, en cas de retour dans l'emploi public dans les 6 années consécutives à la rupture conventionnelle.

En effet, le fonctionnaire qui, dans les six années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public 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.

Le remboursement sera obligatoire en cas de recrutement :

- Au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle,
- Ou auprès de tout établissement public en relevant (CCAS),
- Ou auquel appartient la collectivité territoriale,

Ce remboursement doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le nouveau recrutement.

## 2-4 L'ATTESTATION SUR L'HONNEUR DES CANDIDATS RETENUS SUR UN EMPLOI PERMANENT DANS UNE COLLECTIVITE TERRITORIALE

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant adressent à l'autorité territoriale de recrutement une attestation sur l'honneur qui précise 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.

\*\*\*\*\*

## RECAPITULATIF DELAIS DE MISE EN ŒUVRE

