Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

Tél : 01 48 18 88 36

www.unsa-territoriaux.org

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

TEXTES DE REFERENCE

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 72)
- Décrets n°2019-1593 et n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatifs à la procédure et à l'indemnité de rupture conventionnelle dans la FP.

PRINCIPES

La LTFP prévoit pour les fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique, l'expérimentation d'une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions : la rupture conventionnelle, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.
Ce dispositif de rupture conventionnelle est ouvert aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI.
Ce dispositif n'est cependant pas obligatoire. La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'autorité territoriale et l'agent public et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

AGENTS CONCERNES

- La rupture conventionnelle s'applique à tous les fonctionnaires, sauf :
  - les fonctionnaires stagiaires,
  - les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite (ouvrant une liquidation au taux plein),
  - les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.
- Elle s'applique également aux agents contractuels recrutés en CDI (pas aux CDD). Les modalités sont fixées par un nouveau chapitre du décret n°88-145 du 15 février 1988, créé par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019.

PRODECURE

- La rupture conventionnelle résulte d'un accord préalable puis d'une convention signée par l'agent et l'autorité territoriale. Cette convention définit les conditions de la rupture.
- Elle ne concerne pas :
  - pour les fonctionnaires : l'admission à la retraite, la démission, le licenciement ou la révocation.
  - pour les agents contractuels recrutés en CDI : la période d'essai, le licenciement ou la démission, l'admission à la retraite.

- **La demande :**
  - Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent public ou de l'autorité territoriale. Un contact préalable entre l'agent et le responsable RH est conseillé. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Décembre 2020
Véronique Bahit

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, 2/4

PROCEDURE (SUITE)

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

- **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. D'autres entretiens peuvent être organisés. Il(s) porte(nt) 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 de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment : le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue*, le respect des obligations déontologiques.

- **L'assistance par un conseiller syndical :**
Au cours du ou des entretiens, l'agent public peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix ; il en informe au préalable son autorité.

- **La signature de la convention :**
La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle (JORF n°0036 du 12 février 2020, texte n° 17).
La convention prévoit les termes et les conditions de la rupture conventionnelle ; elle est signée par les deux parties. Elle fixe notamment :
- le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- la date de cessation définitive des fonctions de l'agent (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation).
La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, **sous réserve de la compétence de l'organe délibérant pour la validation de cette convention**.
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 sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Son délai est de 15 jours francs, qui commence un jour franc après la date de la signature de la convention.

- **Conséquences :**
- Pour le fonctionnaire : il est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.
- Pour le contractuel en CDI : son contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, 3/4

PRODECURE (FIN)

- ***Obligation de remboursement :**
  En cas de recrutement dans l'un des trois versants de la Fonction publique, les candidats retenus doivent adresser 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 soumise à l'obligation de remboursement.

L'INDEMNITE

- La convention de rupture conventionnelle prévoit le montant d'une indemnité. Elle peut être versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public.
  Elle ne peut être inférieure ni supérieure au montant fixé par le **décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019**.

- **Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle :**
  - Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur aux montants suivants :
    - 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 pas excéder une somme équivalente à 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

- **Rémunération de référence :**
  - 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.
  - En sont exclues 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.

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, 4/4

ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

- L'agent ayant signé une rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et son calcul suit les mêmes modalités que pour tout autre cas d'ouverture du droit à chômage (dispositions du code du travail et réglementation relative à l'assurance chômage).

- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics assurent eux-mêmes la charge de l'indemnisation et la gestion, au titre du chômage, de leurs anciens agents. Pour leurs agents contractuels, ils peuvent adhérer au régime d'assurance chômage.

- **Pour bénéficier de l'ARE,** l'agent public doit :
  - être inscrit à Pôle emploi en qualité de demandeur d'emploi,
  - rechercher activement un emploi,
  - justifier d'une période d'emploi et donc d'affiliation suffisante, à savoir 130 jours ou 910 heures dans les 24 derniers mois, pour les agents de moins de 53 ans ou 36 mois, pour les 53 ans et plus,
  - ne pas être retraitable et ne pas avoir validé tous ses trimestres,
  - être physiquement apte à l'exercice d'un emploi,
  - résider en métropole, dans les DOM ou dans les Collectivités d'outre-mer,
  - avoir perdu involontairement son emploi : la rupture conventionnelle constitue une perte involontaire d'emploi.

- **La durée de versement de l'ARE est fonction de la durée d'affiliation** effective avant la perte involontaire d'emploi. Il existe une durée plancher (voir plus haut), mais aussi une durée maximale calculée en fonction de l'âge de la demandeuse ou du demandeur d'emploi :
  - **pour les agents âgés de moins de 53 ans** à la date de privation d'emploi : la durée d'indemnisation ne peut être supérieure à 730 jours (24 mois),
  - **pour les agents âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans** à la date de privation d'emploi : la durée d'indemnisation ne peut être supérieure à 913 jours (30 mois), avec une possibilité de prolongation jusqu'à 1095 jours (36 mois),
  - **pour les agents âgés d'au moins 55 ans** à la date de la privation d'emploi : la durée d'indemnisation peut être supérieure à 1095 jours (36 mois).

- Le montant de l'ARE est revalorisé au 1er juillet de chaque année.