

STATUT

La rupture conventionnelle dans la fonction publique en 10 questions

Sophie Soykurt | Statut | Statuts | Publié le 04/06/2020

Depuis le 1er janvier 2020, les fonctionnaires et les contractuels en CDI peuvent convenir avec leur collectivité territoriale des conditions dans lesquelles leurs fonctions prennent fin. Pour les fonctionnaires, Ce dispositif de rupture conventionnelle est lancé à titre expérimental jusqu'en 2025.



01 – En quoi consiste la fin de fonctions par rupture conventionnelle ?

Prévue par la **loi du 6 août 2019**, la rupture conventionnelle est un accord entre l'agent public et son employeur qui leur permet de **convenir en commun** des conditions de la **cessation définitive des fonctions** de l'agent. Elle entraîne

- la **radiation des cadres** du fonctionnaire concerné et sa perte de sa qualité de fonctionnaire (article 72, loi n°2019-828 du 6 août 2019)
- ou bien la **fin du contrat**, s'il s'agit d'un agent contractuel.

Résultant d'un **commun accord** entre l'agent et son employeur, elle ne peut, en aucun cas, être imposée, ni par l'un, ni par l'autre.

Une **indemnité de rupture** est versée à l'agent. Celui-ci perçoit éventuellement les **allocations chômage** (lire la question n°7 ^[1]).

La **rupture conventionnelle** est exclusive de toutes les autres formes de fin de fonctions (admission à la retraite, démission, licenciement ou révocation).

02 – La rupture conventionnelle est-elle ouverte à tous les agents publics ?

La procédure de rupture conventionnelle est ouverte aux **fonctionnaires** des trois versants de la fonction publique. Trois **exceptions**, toutefois :

- les fonctionnaires **stagiaires**,
- les fonctionnaires âgés d'**au moins 62 ans** pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- et les **fonctionnaires détachés** en qualité d'agent **contractuel**.

Les **agents contractuels** bénéficiant d'un **contrat à durée indéterminée** peuvent aussi en bénéficier, avec les mêmes restrictions, et dans des conditions similaires.

- L'agent a droit au versement d'une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** et perçoit, éventuellement, des **allocations chômage**.
- Ce dispositif est en vigueur depuis le **1er janvier 2020**. Pour les **fonctionnaires**, il est instauré à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025.

03 – Quelle est la procédure de mise en oeuvre de la rupture conventionnelle ?

La **procédure**, notamment pour les agents territoriaux, est précisée par décret (décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 ^[2]).

Elle peut être engagée à l'initiative de **l'agent** ou de **l'autorité territoriale**. L'un doit informer l'autre par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception ou bien par remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, elle est adressée, selon son choix, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Au moins un entretien préalable à la signature de la convention de rupture conventionnelle doit être organisé (lire la question n°4 ^[3]).

En outre, durant la **procédure de rupture conventionnelle**, le fonctionnaire peut se faire assister par un **conseiller** désigné par une **organisation syndicale représentative** de son choix (loi du 9 août 2019, article 72 ^[4]).

La **convention de fin de fonctions** est signée au moins quinze jours après le dernier entretien (lire la question n°5 ^[5]).

04 – En quoi consiste l'entretien préalable à la rupture conventionnelle ?

Un **entretien** doit intervenir au moins dix jours francs après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, mais sans dépasser un délai d'un mois à compter de cette date.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale. Au besoin, d'autres entretiens peuvent être organisés.

Le(s) entretien(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 spécifique de rupture conventionnelle ;
- les **conséquences** de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement en cas de reprise d'un emploi territorial (lire la question n° 7 ^[6]), ou encore le respect des obligations déontologiques prévues par la loi (loi du 13 juillet 1983, articles 25 octies et 26 ; article 432-13 du code pénal).

Au cours de ce(s) entretien(s), le fonctionnaire peut se faire assister par un **conseiller** désigné par une **organisation syndicale représentative** (sur la notion de représentativité, lire l'article 24 du décret n°2020-1593, article 24 ^[7]) de son choix. Il doit en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. A défaut de représentant du personnel relevant d'**organisations syndicales représentatives** au sein du comité social territorial, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux

situations individuelles auxquelles il a accès. La même possibilité est reconnue aux contractuels en contrat à durée indéterminée (décret n°88-145, article 49 quinquies ^[8]).

05 – Qu'est-ce que la convention de rupture conventionnelle ?

Le dispositif de rupture conventionnelle suppose que les parties signent une convention précisant les termes et les conditions dans lesquelles les fonctions de l'agent prennent fin (décret n°2019-1593, article 5 ^[9]). La convention doit notamment fixer le **montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** (lire question n° 7 ^[10]) et la **date** de cessation définitive des fonctions de l'agent.

Cette convention est établie selon un **modèle défini par arrêté ministériel**.

En outre, la signature de la convention doit avoir lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention et une copie de la convention est versée au dossier individuel du fonctionnaire.

06 – Qu'en est-il de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels ?

Seuls les agents bénéficiant d'un **contrat à durée indéterminée** sont concernés. Le décret du 15 février 1988 contient désormais des dispositions précisant les modalités de la rupture conventionnelle à leur égard (article 49bis ^[11] et suivants), identiques à celles prévues pour les titulaires.

Comme pour les titulaires, l'agent en CDI et l'autorité territoriale peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle résulte d'une **convention** signée par les deux parties. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

En revanche, la rupture conventionnelle ne s'applique pas pendant la **période d'essai**, ni en cas de **licenciement** ou de **démission**. Les agents de 62 ans ou plus et qui peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein en sont exclus, de même que les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

07 -A quelles indemnités peut prétendre l'agent ?

La rupture conventionnelle conduit au versement d'une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle à l'agent concerné**, fonctionnaire ou contractuel. Un **montant minimum**, variable selon l'ancienneté de l'agent, est garanti par décret, ainsi qu'un plafond maximum (décret n°2019-1596 ^[12], articles 2 et 3).

Compte tenu de l'instauration de cette indemnité, **l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise**, ainsi que **l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel** ont été abrogées.

Enfin, sous réserve d'en remplir les conditions, les intéressés ont également droit aux **allocations chômage**.

- Rupture conventionnelle : le montant de l'indemnité enfin connu ^[13]

08 – En quoi consiste le droit de rétractation ?

L'agent, ou l'autorité territoriale, qui a proposé une rupture conventionnelle dispose d'un **droit de rétractation**. Chacun peut ainsi renoncer à la mise en œuvre de cette procédure **dans un délai de quinze jours francs**. Ce délai commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention.

L'autorité administrative, ou l'agent, qui entend **renoncer** à la **rupture conventionnelle** adresse à l'autre partie une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet cette lettre en main propre contre signature.

En l'absence de rétractation dans ce délai, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

S'il s'agit d'un agent contractuel, son contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture. La fin de fonctions intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

09 – L'agent qui a bénéficié d'une rupture conventionnelle peut-il être réembauché dans la fonction publique ?

Le fonctionnaire ne peut pas être réembauché au sein de la fonction publique à laquelle il appartenait avant un délai de six ans, faute de quoi il devra rembourser les sommes perçues au titre de la rupture conventionnelle. Il devra alors effectuer ce remboursement au plus tard dans un délai de deux ans.

Ainsi, avant leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans l'un des trois versants de la fonction publique, adressent à l'autorité de recrutement une **attestation sur l'honneur** établissant qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à cette obligation de remboursement.

Il en va de même pour les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale. Ils adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur indiquant 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.

10 – Quelle est la durée de ce dispositif ?

Ce dispositif est en vigueur **depuis le 1er janvier 2020**. Pour les **fonctionnaires**, la rupture conventionnelle est instaurée à titre expérimental à compter de cette date jusqu'au **31 décembre 2025**. Une évaluation du dispositif doit être présentée au Parlement avant le 31 décembre 2024, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires concernés.

- Tout ce qu'il faut savoir pour mettre en oeuvre une rupture conventionnelle ^[14]

REFERENCES

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72
- 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
- Décret n°88-145 du 15 février 1988, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 29 février 2020 (articles 49bis à 49decies)
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique