



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les agents publics de l'État peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle en application de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les textes:

- Article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- 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- Présentation générale

L'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ce dispositif constitue un procédé expérimental de cessation de fonctions pour les fonctionnaires (jusqu'au 31 décembre 2025) et un mode pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée.

Pour les fonctionnaires, la rupture conventionnelle entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Pour les agents contractuels en CDI, cette procédure entraîne la rupture du contrat.

II- Agents inéligibles au dispositif de rupture conventionnelle

Pour les fonctionnaires, le dispositif de rupture conventionnelle n'est pas ouvert :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant du nombre de trimestres exigés pour obtenir une pension à taux plein

- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Pour les agents contractuels en CDI (les agents en CDD sont exclus du dispositif), le dispositif de rupture conventionnelle n'est pas ouvert :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant du nombre de trimestres exigés pour obtenir une pension à taux plein.

III La procédure

La procédure suit plusieurs étapes :

a- Initiative de la demande

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative de l'agent ou à l'initiative de l'administration. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

Pour engager la procédure, l'une des deux parties informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception, ou remis en main propre contre signature, de l'intention de conclure une rupture conventionnelle. Lorsque la demande est formulée par l'agent, celle-ci doit être adressée au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

À noter que le fonctionnaire détaché dans un corps d'accueil, mis à disposition ou placé en position normale d'activité (PNA) dans une autre administration, doit formuler la demande de rupture conventionnelle auprès de l'administration dont il relève (article 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019), c'est-à-dire à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination dans son corps d'origine et ayant prononcé l'affectation dans l'administration d'accueil, et informer son administration d'accueil de cette démarche.

b- Entretien(s)

Un entretien est organisé par l'administration entre dix jours francs et un mois après réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Des entretiens supplémentaires peuvent être organisés.

Au cours de l'entretien, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. L'agent doit au préalable en informer son administration.

L'entretien porte 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 (fonctionnaires) ; la fin du contrat (contractuels) ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive de fonctions, de la fin du contrat, notamment le bénéfice de l'assurance chômage et le respect des obligations déontologiques (contrôle de l'activité lucrative, discrétion professionnelle, etc.).

c- Signature de la convention

Lorsque les deux parties se mettent d'accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle fixé par un arrêté, disponible ici. La convention doit fixer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ainsi que la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat pour l'agent contractuel.

La signature de la convention doit avoir lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien. Après signature, chaque partie dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la rupture conventionnelle. Pour exercer le droit de rétractation, l'une des deux parties adresse une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

d- Fin de la relation de travail

En l'absence de rétractation, l'agent fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions fixée dans la convention de rupture conventionnelle. Pour les agents contractuels, le contrat prend fin à la date fixée également dans la convention.

La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage.

e- Réemploi de l'agent dans les six années suivant la signature de la convention de rupture conventionnelle

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État est tenu de rembourser à l'État, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle

f- Versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

Le montant de l'ISRC est déterminé par les parties dans la convention de rupture, dans le respect des montants minimum et maximum fixés par la réglementation (décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique). Les montants plancher et plafond de cette indemnité sont fixés en considération de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération brute de référence, laquelle correspond à 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 de cette rémunération de référence

- les 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.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, sont prises en compte les durées de services effectifs accomplis dans les trois versants de la fonction publique.

Montant plancher

- un quart (25%) du montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année d'ancienneté, pour les années de un an jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes (40%) du montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année d'ancienneté, pour les années à partir de dix ans jusqu'à quinze ans ;
- la moitié (50%) du montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année d'ancienneté à partir de quinze ans jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes (60%) du montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année d'ancienneté à partir de vingt ans jusqu'à vingt-quatre ans.

Montant plafond

Un douzième de la rémunération brute annuelle de référence perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Le versement de l'ISRC est définitif et intervient en une seule fois.