

Références juridiques

- Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale
- 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

Entrée en vigueur

Sous réserve de la publication de l'arrêté portant modèle de convention de rupture :

- pour les agents fonctionnaires, la nouvelle procédure de rupture conventionnelle se fait dans le cadre d'une expérimentation de 5 ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.
- pour les agents de la fonction publique territoriale (FPT) en CDI le dispositif est pérenne et applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

L'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (articles 1^{er} à 8 du décret n°2019-1593)

1/ Le principe

Pour rappel, l'article 72 de la loi de TFP du 6 août 2019 précise que l'autorité territoriale et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Ce même article détermine également le champ d'application de cette rupture conventionnelle (cf Flash Statut spécial n° 4, août 2019). Ainsi, en sont exclus les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite ou encore ceux détachés en qualité d'agent contractuel.

Le décret du 31 décembre 2019 ajoute que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'autorité territoriale et d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret (décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019).

2/ L'initiative de la demande d'une procédure de rupture conventionnelle

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale dont il relève.

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, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination (Maire ou Président).

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

3/ Le ou les entretiens préalables

=> Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

=> Le fonctionnaire qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe 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 ou au sein du comité social d'établissement, 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.

=> Le ou les entretiens préalables prévus portent principalement sur :

1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;

2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;

3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

4/ La convention de rupture conventionnelle

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par le décret n° 2019-1596, et 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 un modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique qui sera prochainement publié.

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 ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier individuel du fonctionnaire prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

5/ Le 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.

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

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02.38.75.66.31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02.38.75.85.30

6/ L'obligation de remboursement et de déclaration au moment du recrutement

Pour rappel, l'article 72 loi du 6 août 2019 pose le principe du remboursement par l'agent de l'indemnité de rupture s'il est recruté, dans les six années suivantes cette dernière, par la collectivité avec laquelle il avait convenu de cette rupture ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale.

Le décret du 31 décembre 2019 pose l'obligation selon laquelle, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'une des fonctions publiques 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.

La procédure de rupture conventionnelle pour les agents en CDI dans la FPT (nouveaux articles 49 bis à 49 decies du décret n° 88-145)

1/ Le principe

L'autorité territoriale et l'agent recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans des limites déterminées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

2/ Le champ d'application

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- 1° Pendant la période d'essai ;
- 2° En cas de licenciement ou de démission ;
- 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une 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 ;
- 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

3/ L'initiative de la demande d'une procédure de rupture conventionnelle

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève.

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, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

4/ Le ou les entretiens préalables

=> Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02.38.75.66.31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02.38.75.85.30

=> Lors du ou des entretiens, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

=> Le ou les entretiens portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la fin du contrat ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle;
- 4° Les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

5/ La convention de rupture conventionnelle

Outre le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la convention fixe notamment 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 un modèle défini par un arrêté du ministre chargé de 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 ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

6/ Le 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.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

7/ L'obligation de remboursement et de déclaration au moment du recrutement

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

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.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02.38.75.66.31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02.38.75.85.30

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (décret n° 2019-1596)

Le décret indique que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est une possibilité offerte à la collectivité et à l'agent. Toutefois, la lecture de l'article 72 précité et du décret n°2019-1593 du 31.12.2019 en font un élément de discussion et prévoient que son montant est déterminé dans la convention. De même, l'obtention d'une indemnité constitue un élément clé d'acceptation de la rupture conventionnelle par l'agent. Il est donc proposé d'intégrer cette indemnité de manière obligatoire dans la procédure de rupture conventionnelle.

1/ Montants planchers et plafonds

Le décret détermine des montants planchers ainsi que des montants plafonds pour cette indemnité de rupture.

Ainsi, le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant maximum de l'indemnité prévue à l'article 1er ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

2/ Rémunération servant de base au calcul de l'indemnité

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération de référence 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 outre, sont exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées 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 de référence est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

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.

L'indemnité de départ volontaire (décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019)

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre modifie également les dispositions du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale.

Auparavant, ce dernier indiquait qu'une indemnité de départ volontaire pouvait être attribuée aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public en CDI qui démissionnaient pour les motifs suivants :

- restructuration de service ;
- départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ;

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02.38.75.66.31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02.38.75.85.30

— départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

Désormais, tirant les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle, le décret abroge, à compter du 1er janvier 2020, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise ou pour projet personnel ; l'indemnité de départ volontaire est réservée aux agents qui démissionnent en raison d'une réorganisation de leur service qui impacte leur poste.

Les indemnités de départ volontaires servies à la suite d'une démission devenue effective avant l'entrée en vigueur du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 (soit avant le 1^{er} janvier 2020), restent régies par les dispositions antérieurement applicables.

A titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, les agents publics peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départ volontaires servies en application des troisième et quatrième alinéas de l'article 1er du décret du 18 décembre 2009 dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30