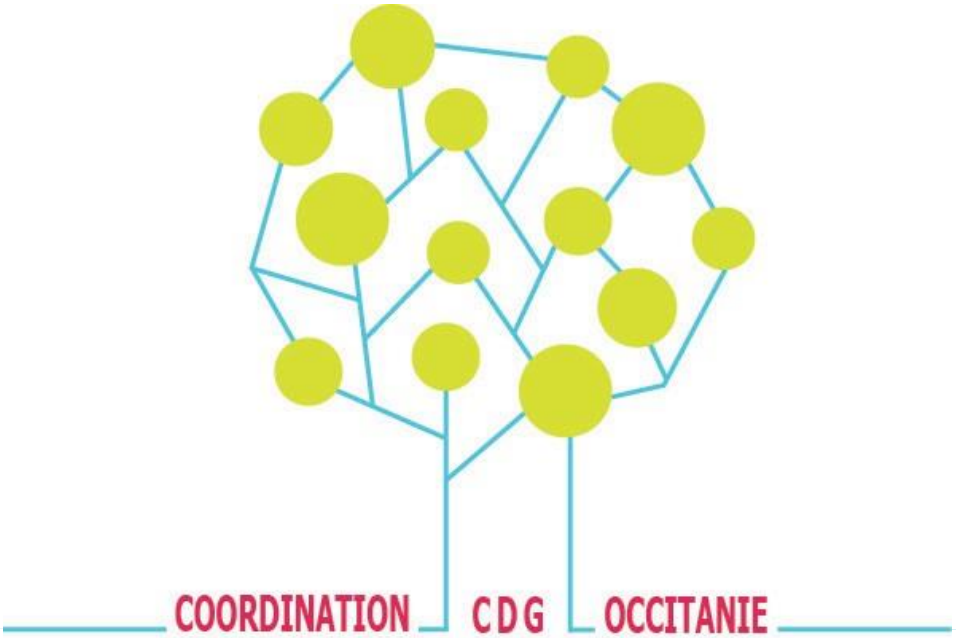
STATUT
LIVRET D'INFORMATION

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



Mise à jour
Janvier 2024

Coordination Régionale
des Centres de Gestion
d'Occitanie

SOMMAIRE

Sommaire p. 1

Textes de référence p. 2

I/ Définition et champ d'application p. 4
A/ Définition p. 4
B/ Bénéficiaires p. 4
1/ Fonctionnaires titulaires p. 5
2/ Agents contractuels en CDI p. 6

II/ Procédure applicable aux fonctionnaires et agents contractuels en CDI p. 7
A/ Délibération préalable de l'Assemblée délibérante p. 7
B/ Etapes de la procédure et délais à respecter p. 7
1/ Déclenchement de la procédure p. 7
2/ Organisation d'un ou plusieurs entretiens préalables p. 8
3/ Signature de la convention p. 9
4/ Droit de rétractation, date et effets de la cessation définitive de fonctions p. 10
5/ Schéma récapitulatif et exemple p. 11
6/ Contrôle de légalité p. 12

III/ L'indemnité de rupture conventionnelle p. 13
A/ Calcul du montant de l'indemnité (fonctionnaires titulaires et agents en CDI) p. 13
1/ Montant minimum p. 13
2/ Montant maximum p. 14
3/ Rémunération brute de référence p. 14
4/ Détermination de l'ancienneté p. 15
5/ Prélèvements obligatoires p. 17
6/ Exemple de calcul du montant de l'indemnité p. 18
B/ Obligation de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle p. 18
1/ Fonctionnaires p. 18
2/ Contractuels en CDI p. 19
C/ Indemnité de rupture conventionnelle et indemnité de départ volontaire p. 20

Annexes p. 21
☛ MODELE DE COURRIER : Engagement d'une procédure de rupture conventionnelle à l'initiative de l'autorité territoriale (à l'attention d'un agent contractuel en CDI) p. 22
☛ MODELE DE COURRIER fixant la date de l'entretien p. 23
☛ MODELE DE COURRIER : Engagement d'une procédure de rupture conventionnelle à l'initiative de l'autorité territoriale (à l'attention d'un fonctionnaire) p. 24
☛ MODELE DE CONVENTION de rupture conventionnelle applicable aux contractuels en CDI p. 25
☛ MODELE DE CONVENTION de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires p. 29

Textes de référence

• Code général de la fonction publique (CGFP), notamment son article L. 552-1 ;

• Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

• Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatifaux agents contractuels de 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 ;

• Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ;

• 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.

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et ses deux décrets d'application du 31 décembre 2019 introduisent un nouveau mode de fin de fonctions pour les agents publics : à côté de la cessation de fonctions et de la perte d'emploi, il existe désormais la rupture conven tionnelle.

Le bénéfice d'une rupture conventionnelle **n'est pas un droit pour les agents** publics qui remplissent les conditions (CAA de Marseille, 27 juin 2023, Mme A., B., n° 22MA02314 ; TA de Versailles, 19 avril 2023, Mme B., n° 2101732 ; TA de Nimes, 3 octobre 2023, M. D. A., n° 2102232).

Cette fiche présente les conditions et la procédure selon lesquelles l'Administration et l'agent public peuvent, suivant une procédure de rupture conventionnelle, convenir d'un commun accord de la cessation définitive de fonctions, ainsi que du versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

IMPORTANT : le bénéfice d'une rupture conventionnelle ouvre droit aux allocations chômage, pour l'agent ayant signé la convention, versées le cas échéant selon les modalités suivantes :

☞ **les fonctionnaires** bénéficient, s'ils remplissent les conditions, de l'assurance chômage lorsque la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle. **Ces allocations chômage seront alors versées OBLIGATOIREMENT par la collectivité employeur.**

☞ **les agents contractuels en CDI** bénéficient, s'ils remplissent les conditions, de l'assurance chômage lorsque la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle. **Les allocations chômage seront versées soit par la collectivité (auto-assurance), soit par Pôle Emploi (convention).**

Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public est venu fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.

I/ DÉFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

Inspirée des dispositions du Code du Travail, la rupture conventionnelle est entrée en vigueur le 1er janvier 2020.

A/Définition

La rupture conventionnelle résulte d'un commun accord entre l'agent et son autorité territoriale, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ayant pour objet de convenir des conditions de cessation définitive de fonctions. Elle se concrétise par la signature d'une convention.

La rupture conventionnelle entraîne la fin du contrat, ou la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire, ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

RAPPEL : Le bénéfice d'une rupture conventionnelle ouvre droit, pour l'agent ayant signé la convention, aux allocations chômage.

A défaut d'accord trouvé entre les deux parties, ou bien si l'une des parties s'oppose à ce dispositif, il n'y a pas d'obligation de convenir d'une rupture conventionnelle. L'agent demeure alors dans la situation dans laquelle il se trouvait avant la demande de rupture conventionnelle.

B/ Bénéficiaires

La rupture conventionnelle est ouverte **aux fonctionnaires titulaires et aux agents en CDI.**

Pour les fonctionnaires titulaires, le dispositif de rupture conventionnelle à titre expérimental est entré en vigueur au 1er janvier 2020 pour une période de six ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Pour les agents contractuels en CDI, il n'y a pas de période d'expérimentation.
La rupture conventionnelle est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2020, de manière pérenne.

IMPORTANT : les dispositions concernant la rupture conventionnelle et sa mise en œuvre sont similaires pour ces deux catégories d'agents.

1/ Fonctionnaires titulaires

Article 72 de la loi n°2019-634

Les fonctionnaires titulaires peuvent solliciter auprès de leur employeur une rupture conventionnelle. Cependant, parmi eux, certains ne sont pas concernés par ce dispositif.

En sont exclus :
☞ les fonctionnaires stagiaires,
☞ les fonctionnaires 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 de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal,
☞ ainsi que les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel (même en CDI).

Cas particuliers applicables :
- aux agents à temps non complet et/ou aux agents intercommunaux / pluri communaux : en l'absence de dispositions contraires, le recours au principe de rupture conventionnelle semblerait admis pour ces agents.
Sous réserve d'une interprétation différente du juge administratif, il semblerait que la rupture conventionnelle demandée par un agent exerçant des missions à temps non complet intervienne au titre de l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein de la Fonction Publique. En effet, suivant la réponse du Secrétariat d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics (publiée dans le JO Sénat du 09/07/2020 - page 3162 – question n°14787), la rupture conventionnelle *« s'applique aux fonctionnaires à temps non complet de la fonction publique territoriale, qu'ils aient un employeur ou plusieurs. Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Aussi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non completne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois.*

De la même façon, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, la charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date » (cf également : JO Sénat, 13 août 2020, question n°14671, page 3595).

- aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) : les Centres de Gestion, bien qu'ayant pris en charge un fonctionnaire momentanément privé d'emploi, n'ont pas, pour autant, la qualité d'employeur (Avis du Conseil d'Etat n°364409 du 11 juillet 2000) de sorte que la convention de rupture conventionnelle devra être signée entre le FMPE et l'autorité territoriale de la collectivité d'origine, et non pas avec le Président ou la Présidente du Centre de Gestion assurant sa prise en charge. De même, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle devra être versée par la collectivité d'origine.

2/ Agents contractuels en CDI

Article 10 du décret n°2019-1593
Articles 49 bis et 49 ter du décret n°88-145

L'ensemble des agents contractuels n'est pas concerné par ce dispositif. Il n'est applicable qu'aux **agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public.**

A ce titre, la rupture conventionnelle ne peut être mise en œuvre :

☞ pendant la période d'essai,

☞ en cas de licenciement ou de démission,

☞ au bénéfice des 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.

☞ ainsi qu'aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Cas particulier : les assistant(e)s maternel(le)s en CDI sont régi(e)s par les dispositions du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et notamment par les articles L 422-6 et R 422-1. Actuellement, l'article R 422-1 du CASF dispose que ces agents sont soumis *« aux dispositions des articles 16, 19, 31, 37, 38 et 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ».* Cet article R 422-1 n'a pas été modifié suivant la publication du décret n°2019-1593 du 31/12/2019, de sorte que ne sont pas visés les nouveaux articles 49 bis et suivants du décret du 15/02/1988 qui rendent applicable la procédure de rupture conventionnelle aux agents contractuels en CDI. **En conséquence, à ce jour et sous réserve d'une interprétation différente du juge administratif, la procédure de rupture conventionnelle ne semble pas applicable aux assistant(e)s maternel(le)s.**

II/ PROCÉDURE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS EN CDI

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par l'agent public et son employeur.
Cette procédure peut être mise en œuvre à l'initiative de l'une ou de l'autre partie.

A/Délibération préalable de l'assemblée délibérante

A la lecture des textes, il ne semble pas nécessaire d'établir de délibération de l'assemblée délibérante ni même d'obtenir l'avis du comité social territorial préalablement à la mise en place de ce dispositif.

Cependant, dès lors que pour engager les éventuelles dépenses liées aux versements d'indemnités spécifiques de rupture conventionnelle il est nécessaire que les crédits budgétaires soient disponibles, il semble opportun qu'une délibération soit établie en ce sens, afin de permettre l'engagement des crédits afférents.

B/Etapes de la procédure et délais à respecter

1/ Déclenchement de la procédure

Articles 2 et 10 du décret n°2019-1593
Article 49 quater du décret n°88-145

La mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle est à l'initiative soit de l'agent public, soit de l'autorité territoriale.

Le demandeur informe l'autre partie par courrier LR/AR ou remise en main propre contre signature (pour preuve du dépôt et date certaine) :

☞ adressé directement à l'agent, si l'initiative émane de l'employeur ;

☞ adressé au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination, si l'initiative émane de l'agent.

Nous vous proposons des modèles de courriers en annexe à la présente note.

2/ Organisation d'un ou plusieurs entretiens préalables

Articles 3, 4 et 10 du décret n°2019-1593
Articles 49 quater, 49 quinquies et 49 sexies du décret n°88-145

Suivant la réception de la demande de rupture conventionnelle, **il y a lieu d'organiser au moins un entretien préalable entre les deux parties** afin qu'un éventuel accord soit trouvé entre l'agent et son employeur.

☛ **Date de l'entretien :** au moins dix jours francs *(1)* et au plus tard un mois après la réception de la lettre recommandée de rupture conventionnelle ou remise en main propre contre signature.

A souligner : même s'il convient de respecter les délais réglementaires, le juge administratif considère que le délai d'un mois, qui court à compter de la date de réception de la demande, n'est pas prescrit à peine de nullité (CAA de Marseille, 27 juin 2023, *op. cit.*, n° 22MA02314).

☛ **Conduit par :** l'autorité territoriale, ou son représentant.

☛ **Possibilité d'assistance de l'agent :** au cours du ou des entretiens, l'agent a la possibilité de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. Il doit en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

A NOTER :
- si le texte précise que l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale, l'agent peut également se faire assister par un avocat. En effet, le droit pour un administré d'être accompagné par un avocat dans ses démarches constitue une liberté fondamentale (TA de Cergy-Pontoise, ord., 10 décembre 2020, Mme A., n° 2013496) ;
- 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.

L'entretien doit notamment porter 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 à savoir :
- le bénéfice de l'assurance chômage,
- l'obligation de remboursement *(cf. page 18),*
- le respect des règles déontologiques prévues aux articles L 124-9 à L 124-23 et articles L 121-6 à L 121-7 du CGFP et à l'article432-13 du Code pénal (compatibilité de l'activité si départ vers le privé, secret et discrétion professionnelle, prise illégale d'intérêts, …).

Il est recommandé de faire un compte-rendu après chaque entretien tenu pour attester que l'ensemble des points obligatoires a été abordé. Ce compte-rendu devra être daté, signé par les deux parties et versé au dossier de l'agent.

(1) Jour franc : Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour (définition Code du travail). Le délai est prorogé, lorsque l'échéance tombe un samedi ou dimanche, au lundi suivant. Ce délai est également prorogé au lendemain lorsque l'échéance tombe un jour férié.

⚠ : en cas de refus de faire droit à une demande de rupture conventionnelle : l'entretien préalable doit être obligatoirement réalisé.
En effet, le juge administratif considère « que l'autorité administrative ne peut légalement opposer un refus à la demande régulièrement formée par le fonctionnaire qui envisage une rupture conventionnelle **sans avoir préalablement organisé l'entretien qu'elles prévoient, cet entretien devant porter sur le principe même d'une telle rupture conventionnelle qui ne peut résulter que d'un accord entre les parties intéressées**. En revanche, il ne résulte pas de ces dispositions que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions et les conséquences de la cessation définitive des fonctions, envisagés en cas de conclusion de la convention, doivent être précisés dès le premier entretien ni que ces éléments devraient être impérativement envisagés dans l'hypothèse d'un refus de l'administration sur le principe même de la rupture conventionnelle ». (TA de Rennes, 24 octobre 2023, M. B., A., n° 2105263 ; en ce sens également : TA de Nimes, 21 avril 2023, Mme C. B., n° 2100417 ; TA Paris, 13 juin 2022, M. A., n° 2100749).

Par ailleurs, **le rejet d'une demande de rupture conventionnelle n'a pas à être motivé.**
En effet, le juge administratif considère que « dès lors que la rupture conventionnelle […] ne constitue pas un droit pour les [agents] qui en remplissent les conditions, et qu'aucun texte législatif ou réglementaire ou principe général du droit ne l'impose », la décision rejetant la demande de rupture conventionnelle n'a pas à être motivée (TA de Nimes, 21 avril 2023, *précité*, n° 2100417 ; TA de Caen, 12 mai 2023, M. C. A., n° 2101640).
En ce sens, dans le jugement du 18 octobre 2023, le TA de Marseille (M. B., C., n° 2104871) précise que l'octroi d'une rupture conventionnelle ne constitue pas une décision refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir, au sens du 6° de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration), ni davantage ne constitue une décision individuelle qui déroge aux règles générales fixées par la loi ou le règlement en vertu de l'article L. 211-3 du code précité.

3/ Signature de la convention

Articles 5 et 10 du décret n°2019-1593
Article 49 septies du décret n°88-145

A l'issue du (ou des) entretien(s) conduit(s), si les parties sont parvenues à un accord, la rupture conventionnelle se concrétise par la signature d'une convention.

Cette convention devra reprendre les termes et les conditions précises de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent, laquelle ne pourra intervenir au plus tôt qu'un jour après la fin du délai de rétraction *(cf. schéma récapitulatif ci-après).*

Cette convention est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Nous vous proposons, en annexe à la présente note, des modèles de convention établis conformément à l'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.

La signature de la convention a lieu **au moins quinze jours francs après le dernier entretien** (en cas de pluralité d'entretiens), à une date arrêtée par l'autorité territoriale ou son représentant.

Ce **document devra être signé par les deux parties**, qui en recevront chacune un exemplaire.
Une copie de la convention de rupture conventionnelle sera versée au dossier individuel de l'agent.

4/ Droit de rétraction, date et effets de la cessation définitive de fonctions

Articles 6, 7 et 10 du décret 2019-1593
Articles 49 octies et 49 nonies du décret n°88-145

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation.
Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle.
Ce droit de rétraction s'exerce 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 ou l'autre des parties dans le délai imparti :

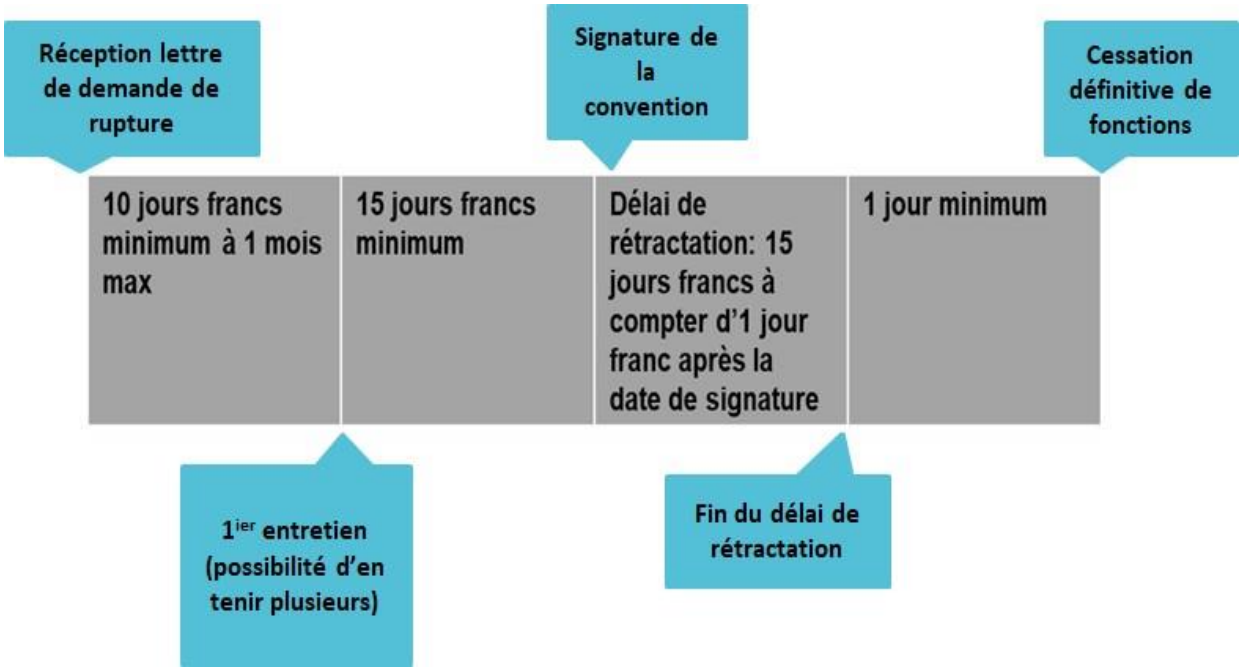
☞ **s'il s'agit d'un fonctionnaire :** il est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture conventionnelle ;

☞ **s'il s'agit d'un agent contractuel en CDI :** le contrat est rompu à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

Pour rappel, la date de cessation définitive de fonctions intervient au plus tôt un jour (non franc) après la fin du délai de rétractation susvisé.

⚠ : **en cas de refus ou de rétraction de l'autorité territoriale, cette dernière devra adresser un courrier en ce sens à l'agent lui indiquant son souhait de ne pas conclure de convention de rupture conventionnelle.** A ce titre, dès lors que l'objectif d'une rupture conventionnelle est de convenir d'un commun accord des conditions de cessation de fonctions d'un agent, et que la rupture conventionnelle n'est pas un droit mais une simple faculté, la décision de refus ne semble pas, **sous réserve de l'appréciation du juge,** devoir être motivée, ni contenir les considérations de droit et de fait ayant conduit l'autorité territoriale à refuser de faire droit à la demande de l'agent.

5/ Schéma récapitulatif et exemple



Exemple:

Un agent transmet sa demande de rupture conventionnelle ***le 17 août 2020.***

Le premier entretien doit avoir lieu au plus tôt le 28 août 2020 (10 jours francs minimum mais un mois maximum).

La date de la signature de la convention peut intervenir au plus tôt le 15 septembre 2020 (15 jours francs minimum).

Le délai de rétractation commence à courir 1 jour franc après la date de signature, soit le 17 septembre 2020 et court durant 15 jours francs, soit jusqu'au 2 octobre 2020 inclus.

La date de cessation définitive de fonctions peut intervenir au plus tôt 1 jour (non franc) après la fin du délai de rétractation, ***soit le 3 octobre 2020.***

Entre la date de la demande et celle de la cessation définitive de fonctions : ***47 jours minimum*** *ont été nécessaires à la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle dans cet exemple.*

6/ Contrôle de légalité

La convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes visés à l'article L. 2131-2 du code général des collectivités territoriales relatif à leur transmission par l'autorité territoriale au représentant de l'Etat au titre du contrôle de légalité *(JO Sénat 10 décembre 2020, Question n°17167, page 5884).*

Ainsi une fois signée la convention n'a pas à être transmise au contrôle de légalité.

Cette convention n'a pas non plus à être transmise à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

III/ L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'indemnité de rupture conventionnelle est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public.
Par ailleurs, au delà du paiement de cette indemnité, la collectivité ou l'établissement public devra :

☞ obligatoirement verser les ARE pour les fonctionnaires ;

☞ sous réserve d'une convention avec le Pôle Emploi, verser les ARE pour les agents en CDI.

A/Calcul du montant de l'indemnité (fonctionnaires titulaires et agents en CDI)

Le décret n° 2019-1596 fixe les montants plafonds et planchers applicables à l'indemnité de rupture conventionnelle.
Ainsi, la signature d'une convention de rupture conventionnelle entraîne **obligatoirement** (sous réserve de la rémunération brute de référence : *cf. infra*) le versement d'une indemnité dont le montant doit être compris entre le minimum et maximum défini ci-dessous.

1/ Montant minimum

Article 2 du décret n°2019-1596

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur aux montants suivants :

☞ un quart de mois (1/4) de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

☞ deux cinquièmes de mois (2/5) de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;

☞ un demi mois (1/2) de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;

☞ trois cinquièmes de mois (3/5) de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

2/ Montant maximum

Article 3 du décret n°2019-1596

Le montant maximum ne peut pas excéder une somme équivalant 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.

3/ Rémunération brute de référence

Article 4 du décret n°2019-1596

Pour le calcul de l'indemnité, doit être prise en compte **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** (traitement indiciaire + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + nouvelle bonification indiciaire + autres primes et indemnités le cas échéant sauf exceptions prévues ci-après).

En effet, sont exclues de cette rémunération de référence :

☞ les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

☞ les majorations et indexations relatives à une affection 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 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 est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Cas particulier : que se passe-t-il lorsque l'agent n'a perçu aucune rémunération pendant l'année de référence, du fait d'un congé parental, d'une disponibilité ou d'un congé pour convenances personnelles par exemple ?

Dans cette hypothèse :

- l'agent peut conclure une rupture conventionnelle ;

- MAIS il ne perçoit pas d'indemnité (TA de Versailles, 19 avril 2023, op.cit., n° 2101732).

Par ailleurs, **sous réserve de l'interprétation du juge administratif,** s'agissant d'un agent qui aurait perçu une rémunération pendant six mois seulement sur une année civile complète, la rémunération brute de référence est celle perçue durant ces six mois. Ainsi, la rémunération mensuelle est obtenue en divisant la rémunération brute annuelle par douze et non par six.

4/ Détermination de l'ancienneté

Article 4 du décret n°2019-1596

La détermination de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

A noter : sous réserve d'une interprétation différente par la Direction Générale des Collectivités Territoriales (DGCL), il semblerait possible de prendre en compte, au titre de services effectifs, l'ensemble des services accomplis au sein des trois versants de la fonction publique, même en cas de pluralité de contrats.

Notion de services effectifs : doivent être pris en compte les services effectués en qualité de fonctionnaire titulaire et stagiaire, ainsi que ceux accomplis en tant qu'agent contractuel *(CE, 28 décembre 2005, Monsieur Xavier X., n°271255).*

Sous réserve d'une interprétation différente de la DGCL et du juge administratif, il semblerait que soit pris en compte cumulativement l'ensemble des services effectifs accomplis au sein des 3 versants de la fonction publique. De même, il semblerait que seules les années révolues soient prises en compte. Exemple : un agent a 15 ans et 7 mois de services effectifs, son ancienneté est de 15 ans.

Agents recrutés en CDI au titre de l'article L. 1224-3 du Code du travail :
Au regard de l'article 29-1 du décret 88-145, l'ancienneté de l'agent dans la structure publique (personne publique, dans le cadre d'un service public administratif) doit s'entendre depuis l'entrée de l'agent dans l'entreprise/organisme/association qui l'avait initialement recruté en contrat de droit privé.

☛ **Congés de maladie :**
Tous les services accomplis en position d'activité sont des services effectifs, y compris les périodes de congés de maladie.

☛ **Congé parental :**
☞ Période de congé parental ayant pris effet avant le 1er octobre 2012 : le congé parental n'est pas pris en compte au titre des services effectifs ;
☞ Période de congé parental ayant pris effet à compter du 1er octobre 2012 : le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes ;
☞ Période de congé parental ayant pris effet à compter du 8 août 2019 : l'agent conserve

ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article L 515-7 du CGFP, ex article 75 de la loi n°83-54 du 26 janvier 1984).

☛ **Disponibilité :**
Période non considérée comme du service effectif. Attention, la période de disponibilité au cours de laquelle le fonctionnaire exerce une activité professionnelle ainsi que la disponibilité pour élever un enfant sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois pendant une durée maximale de 5 ans (article L 514-2 du CGFP, ex article 72 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

☛ **Détachement :**
Position d'activité dans la fonction publique considérée comme des services effectifs.

☛ **Contractuel de droit public :**
Position d'activité dans la fonction publique considérée comme des services effectifs.

☛ **Maintien en surnombre :**
L'agent a été involontairement privé d'emploi mais est toujours en position d'activité, la période de maintien en surnombre entre donc dans le décompte des services effectifs.

☛ **Prise en charge par le Centre de Gestion :**
L'agent a été involontairement privé d'emploi mais est toujours en position d'activité : cette période entre dans le décompte des services effectifs.

☛ **Congé de six jours pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs :**
= Services effectifs (article L 641-2 du CGFP, ex article 57 8° loi 84-53 du 26 janvier 1984)

☛ **Congé de proche aidant :**
= Services effectifs (articles L 634-1 à L 634-4 du CGFP, ex article 57 10° bis loi 84-53 du 26 janvier 1984)

☛ **Période Préparatoire au Reclassement :**
= Services effectifs (article L 826-2 du CGFP, ex article 85-1 loi 84-53 du 26 janvier 1984)

Exemples
1- Un agent a été nommé le 1er mars 2001. Le 1er mars 2020, il sollicite le bénéfice d'une rupture conventionnelle auprès de la collectivité qui l'emploie à cette date. Pour calculer le montant de l'indemnité, sa collectivité va devoir déterminer son ancienneté en tenant compte de la durée des services publics effectifs accomplis au sein des trois versants de la fonction publique.
En l'espèce, au cours de sa carrière, cet agent a été placé en congé de maladie pendant deux mois à compter du 1er mars 2004, puis en congé de maternité pendant 4 mois au cours de l'année 2005. Avant la fin de son congé maternité, l'agent a demandé le bénéfice du congé parental pour une période de six mois. A l'issue de son congé, l'agent a réintégré son poste au sein de sa collectivité. La durée de ses services effectifs dans la fonction publique est de 18 ans.

2 - Un agent a été nommé le 1er octobre 2010. Le 1er octobre 2014, cet agent a demandé le bénéfice d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint. Par la suite, il a demandé sa réintégration pour le 1er janvier 2017. Or sa collectivité ne disposant d'aucun poste vacant, l'agent a été maintenu en surnombre pendant une année. A l'issue de cette année, il a été pris en charge par le centre de gestion pendant un an avant de retrouver un emploi au sein d'une collectivité.

Le 1er mars 2020, l'agent demande le bénéfice de la rupture conventionnelle. Sa durée de services effectifs dans la fonction publique est de 7 ans.

5/ Prélèvements obligatoires

Article L 136-1-1 III 5° bis du code de la sécurité sociale
Article 13 de la loi n°2019-1446 de financement de la sécurité sociale 2020
Article 80 duodecies du Code Général des Impôts
Article 5 de la loi n°2019-1479 de finances pour 2020

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels est exclue de l'assiette de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale soit 92 736 euros pour l'année 2024 (46 368 € x 2).

Cette indemnité est également exclue de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 92 736 euros pour l'année 2024.

Néanmoins, l'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant (plafond annuel de la Sécurité sociale), soit 463 680 euros pour 2024, est intégralement assujettie à la CSG, à la CRDS et aux cotisations sociales.

De plus, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite :

☞ de deux 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 du versement de l'indemnité, soit 278 208 € pour 2024 ;

☞ 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 du versement de l'indemnité, soit 278 208 € pour 2024.

6/ Exemple de calcul du montant de l'indemnité

Un adjoint technique territorial principal de 1ère classe, ayant 17 ans d'ancienneté.
Rémunération brute de l'agent année N-1 : 22 661 € annuel, soit 1888 € par mois.

Montant minimum de l'indemnité :
Jusqu'à 10 ans : ¼ de mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans la fonction publique
Soit : ¼ x 1888 = 472 € x 10 = 4 720 €
A partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 2/5 de mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans la fonction publique
Soit : 2/5 x 1888 = 755,2 € x 5 = 3 776 €
A partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans : 1/2 de mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans la fonction publique
Soit : ½ x 1 888 = 944 € x 2 = 1 888 €

Total : 4 720 € + 3 776 € + 1 888 € = 10 384 €
Le montant minimal de l'indemnité à verser à l'agent sera de 10 384 €.

Montant maximum de l'indemnité :
Rémunération mensuelle brute de l'agent, limitée à 24 années :
Ici 17 ans d'ancienneté, soit [1/12 x 22 661] x 17 = 32 103 €
Le montant maximal de l'indemnité à verser à l'agent sera de 32 103 €.

Le montant de l'indemnité à verser à l'agent se négocie entre 10 384 € et 32 103 €.

IMPORTANT : nous mettons à votre disposition un simulateur en ligne de calcul des montants minimum et maximum de l'indemnité de rupture conventionnelle.

B/Obligation de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle

1/ Fonctionnaires

Article 72 de la loi n°2019-828
Article 8 du décret n°2019-1593
BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30 du 11 juin 2020, paragraphes 175 et 177

Conformément à l'article 72 de la loi 2019-828 du 6 août 2019, **le fonctionnaire qui**, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est à nouveau recruté au sein de la fonction publique territoriale en tant que titulaire ou contractuel :

☞ pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale / établissement public avec laquelle / lequel il a été convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public relevant de son ancienne collectivité ou auquel appartient son ancienne collectivité territoriale ;
☞ ou pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre

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.

Plus précisément, un fonctionnaire a l'obligation de rembourser les sommes perçues s'il est recruté (*cf.* pour une illustration : TA de Strasbourg, 4 avril 2023, Mme B. A., n° 2106793) :

☞ par son ancienne collectivité ;
☞ par un établissement public relevant de son ancienne collectivité (exemple : CCAS) ;
☞ par un établissement public auquel appartient son ancienne collectivité (exemple : EPCI) ;
☞ par son ancien établissement public ;
☞ par une collectivité membre de son ancien établissement public.

Ainsi, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'une des trois fonctions publiques, adressent à l'autorité de recrutement **une attestation sur l'honneur** démontrant 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 prévue à l'article 72 de la loi 2019-828 précitée.

2/ Contractuels en CDI

Article 10 du décret n°2019-1593
Article 49 decies du décret n°88-145

Les contractuels en CDI qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont à nouveau recrutés en tant qu'agent public (titulaire ou contractuel) pour occuper un emploi au sein :

☞ de leur ancienne collectivité ;
☞ d'un établissement relevant de leur ancienne collectivité ;
☞ d'un établissement auquel appartient leur ancienne collectivité

sont tenus 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.

Préalablement à leur recrutement, ces derniers, dès lors qu'ils seraient candidats retenus pour occuper un emploi au sein d'une collectivité territoriale, doivent, au même titre que les fonctionnaires, adresser à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur démontrant qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, d**e cette collectivité ou d'un établissement public qui en relève ou auquel elle appartient.**

A noter : les textes ne semblent pas avoir prévu, pour les contractuels, l'obligation de rembourser les sommes perçues s'ils sont à nouveau recrutés :

☞ par leur ancien établissement public ;
☞ ou par une collectivité membre de leur ancien établissement public.

C/Indemnité de rupture conventionnelle et indemnité de départ volontaire

Article 6 du décret n°2019-1596
Article 1 du décret n°2009-1594 du 18/12/2009

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 instaurant l'indemnité de rupture conventionnelle a abrogé, à compter du 1er janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existant dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existant dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, à compter de cette date, il n'est plus possible de verser une indemnité de départ volontaire à un agent titulaire démissionnaire SAUF en cas de restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation de service.

Coordination Régionale
des Centres de Gestion
d'Occitanie

Annexes

Coordination Régionale
des Centres de Gestion
d'Occitanie

MODELE DE COURRIER :
Engagement d'une procédure de rupture conventionnelle à l'initiative de l'autorité territoriale
(à l'attention d'un agent contractuel <u>en CDI</u>)

LOGO Collectivité

A ….. le……..

Madame / Monsieur …..
……
……..

<u>Objet :</u> Engagement d'une procédure rupture conventionnelle

M……

Conformément aux dispositions de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, je viens vers vous, par la présente, vous proposer de vous engager dans une procédure de rupture conventionnelle et ainsi de convenir, après négociation et conclusion d'un commun accord, de la signature d'une convention de rupture conventionnelle et, par voie de conséquences, des conditions de la cessation définitive de vos fonctions, qui entraînera la fin de votre contrat à durée indéterminée ainsi que le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle.

Je vous informe que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, et que vous disposez, à ce titre, de la possibilité de refuser de vous engager dans des négociations dans le but de conclure cette dernière.

Dans l'hypothèse où vous souhaiteriez vous engager dans cette procédure et répondiez favorablement à ma proposition, un entretien, dont un compte-rendu écrit vous sera notifié pour signature, devra être organisé entre vous et l'Administration. Cet entretien devra obligatoirement avoir lieu dans un délai compris entre 10 jours francs et un mois à compter de la réception du présent courrier et portera notamment sur. :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la date envisagée de la cessation définitive de fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions (le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue aux articles 8 et 49 decies du décret n° 2019-1593 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L 124-9 à L 124-23 et L 121-6 à L 121-7 du CGFP et à l'article 432-13 du code pénal).

De plus, au cours de celui-ci, vous aurez la possibilité de vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de votre choix ou par un conseiller syndical de votre choix. Si tel était le cas, conformément aux dispositions en vigueur, je vous remercie de m'en informer avant la tenue de l'entretien.

Je vous remercie de bien vouloir me faire part de votre décision quant au lancement d'une procédure de rupture conventionnelle, avant le …. (1 mois de délai maximum, voire moins afin de laisser le temps à l'agent et à l'administration d'organiser et préparer l'entretien avant l'échéance des délais règlementaires).

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, M , l'expression de mes salutations distinguées.

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président
(nom, prénom et qualité lisibles)

Coordination Régionale
des Centres de Gestion
d'Occitanie

MODELE DE COURRIER :
Engagement d'une procédure de rupture conventionnelle à l'initiative de l'agent
Modèle de courrier fixant la date de l'entretien

A …… , Le ……..

LOGO Collectivité

Madame / Monsieur

<u>Objet :</u> Votre demande d'engagement d'une procédure de rupture conventionnelle

M……..

J'accuse réception de votre courrier en date du ..... par lequel vous avez sollicité le l'engagement d'une procédure dans le but de convenir d'une rupture conventionnelle.

Afin d'entamer les négociations préalables à l'éventuelle signature d'une convention de rupture conventionnelle, je vous propose, conformément aux dispositions l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un entretien en date du …… En effet, je vous précise que, au regard des dispositions en vigueur, cet entretien doit obligatoirement avoir lieu au plus tard un mois après la réception de votre demande, soit avant le …….

La rupture conventionnelle ne pouvant être imposée par l'une ou l'autre des parties, cet entretien préalable portera notamment sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la date envisagée de la cessation définitive de fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions (le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue aux articles 8 et 49 decies du dècret n°2019-1593 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L 124-9 à L 124-23 et L 121-6 à L 121-7 du CGFP et à l'article 432-13 du code pénal).

De plus, au cours de celui-ci, vous aurez la possibilité de vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de votre choix ou par un conseiller syndical de votre choix. Si tel était le cas, conformément aux dispositions en vigueur, je vous remercie de m'en informer avant la tenue de l'entretien.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où au terme de cet entretien, l'ensemble des points précités n'aurait pas pu être abordé, ou bien si la négociation engagée sur le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ou sur la date de cessation définitive de fonctions n'aurait pu aboutir, il sera alors possible de fixer un ou plusieurs nouveaux entretiens.

Enfin, l'ensemble des entretiens qui seront tenus donnera lieu à l'établissement de comptes-rendus qui vous seront notifiés pour signature.

Je vous remercie de bien vouloir confirmer votre présence à l'entretien du …. en prenant l'attache de ……. *(préciser le nom, qualité et numéro de la personne à contacter)*

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président
(nom, prénom et qualité lisibles)

Coordination Régionale
des Centres de Gestion
d'Occitanie

MODELE DE COURRIER :
Engagement d'une procédure de rupture conventionnelle à l'initiative de l'autorité territoriale (à l'attention d'un fonctionnaire)

LOGO Collectivité

A ….. le……..

Madame / Monsieur …..
……
……..

<u>Objet :</u> Engagement d'une procédure rupture conventionnelle

M……

Conformément aux dispositions de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, je viens vers vous, par la présente, vous proposer de vous engager dans une procédure de rupture conventionnelle et ainsi de convenir, après négociation et conclusion d'un commun accord, de la signature d'une convention de rupture conventionnelle et, par voie de conséquences, des conditions de la cessation définitive de vos fonctions, qui entraînera votre radiation des cadres, la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle.

Je vous informe que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, et que vous disposez, à ce titre, de la possibilité de refuser de vous engager dans des négociations dans le but de conclure cette dernière.

Dans l'hypothèse où vous souhaiteriez vous engager dans cette procédure et répondiez favorablement à ma proposition, un entretien, dont un compte-rendu écrit vous sera notifié pour signature, devra être organisé entre vous et l'Administration. Cet entretien devra obligatoirement avoir lieu dans un délai compris entre 10 jours francs et un mois à compter de la réception du présent courrier et portera notamment sur. :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la date envisagée de la cessation définitive de fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions (le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue aux articles 8 et 49 decies du dècret n°2019-1593 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L 124-9 à L 124-23 et L 121-6 à L 121-7 du CGFP et à l'article 432-13 du code pénal).

De plus, au cours de celui-ci, vous aurez la possibilité de vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de votre choix ou par un conseiller syndical de votre choix. Si tel était le cas, conformément aux dispositions en vigueur, je vous remercie de m'en informer avant la tenue de l'entretien.

Je vous remercie de bien vouloir me faire part de votre décision quant au lancement d'une procédure de rupture conventionnelle, avant le …. *(1 mois de délai maximum, voire moins afin de laisser le temps à l'agent et à l'administration d'organiser et préparer l'entretien avant l'échéance des délais règlementaires).*

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, M....., l'expression de mes salutations distinguées.

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président
(nom, prénom et qualité lisibles)

Coordination Régionale
des Centres de Gestion
d'Occitanie

MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS EN CDI PREVU AUX ARTICLES 9,10 ET 11 DU DECRET N°2019-1593 DU 31 DECEMBRE 2019 RELATIF A LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Modèle de convention conforme à l'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.

1. Une rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, l'administration dont relève l'agent :
Entité administrative d'affectation : ……
Direction ou service :……
Adresse postale :……
……
Représentée par (nom et prénom) (ci-après « l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination ») : ……
Fonction : ……

D'autre part, l'agent
Nom et prénom : ……
Date de naissance : ……
Lieu de naissance :
Adresse postale : ……
……
Téléphone : ……
Adresse email : ……
Cadre d'emplois : ……
Grade : ……
Echelon : ……
Fonction : ……
Date de prise de fonction de l'agent sur le poste : ……
Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la fin du contrat (chiffres en toutes lettres) : [ ] ans et [ ] mois.

2. **Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe de la fin de contrat de l'agent** :

Date de l'accusé de réception par l'une des parties à la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (au format jj/mm/aaaa) : ……

Date de l'entretien (*) (au format jj/mm/aaaa) :……
Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (rayer la mention inutile) : OUI / NON
Si OUI, par (nom, prénom, et organisation syndicale dont relève le conseiller) : ……
……

Entretiens supplémentaires facultatifs (pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller désigné par une organisation pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale l'ayant désigné) :
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

3. **Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la fin de contrat de l'agent :**

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) : ……
……
Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction sont précisées dans le 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.
Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celle-ci.
Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 3.1, 4 et 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004.

Date envisagée de la fin de contrat de l'agent (*) (au format jj/mm/aaaa) : ……
Observations éventuelles de l'agent :
……
……

……
……
……
Observations éventuelles de l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :
……
……
……
……
……

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la fin de son contrat, notamment l'obligation de remboursement prévue aux articles 9, 10 et 11 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit derétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et 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.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format jj/mm/aaaa) (*) :……

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

L'autorité territoriale :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties. La juridiction peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

(*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :

- L'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;
- La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien
- La période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle ;
- La fin du contrat de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.

Coordination Régionale
des Centres de Gestion
d'Occitanie

MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES PREVU A L'ARTICLE 5 DU DECRET N°2019-1593 DU 31 DECEMBRE 2019 RELATIF A LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Modèle de convention conforme à l'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

1. Une rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, l'administration dont relève l'agent :
Entité administrative d'affectation : ……...
Direction ou service :……
Adresse postale :……..
……
Représentée par (*nom et prénom*) (*ci-après « l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination »*) : …….....
Fonction : ……..

D'autre part, l'agent
Nom et prénom : ……..
Date de naissance :
…….
Lieu de naissance :
……..
Adresse postale : ……
……
Téléphone : ……..
Adresse email : ……
Cadre d'emplois : …….
Grade : ……..
Echelon : ……...
Fonction : ……..
Date de prise de fonction de l'agent sur le poste : ……
Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la cessation définitive de fonctions (*chiffres en toutes lettres*) : [ ] ans et [ ] mois.

2. **Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe d'une cessation définitive de fonctions de l'agent** :

Date de l'accusé de réception par l'une des parties à la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (*au format jj/mm/aaaa*) :
……...

Date de l'entretien (*) (*au format jj/mm/aaaa*) : ……

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (*rayer la mention inutile*) : OUI / NON

Si OUI, par (*nom, prénom, et organisation syndicale dont relève le conseiller*) :
……
……

Entretiens supplémentaires facultatifs (*pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller désigné par une organisation pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale l'ayant désigné*) :
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent :

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :
……
……

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction sont précisées dans le 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.

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celle-ci.

Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 3.1, 4 et 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004.

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions de l'agent (*) (*au format jj/mm/aaaa*) :
……

Observations éventuelles de l'agent :
……
……
……

……
……
Observations éventuelles de l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :
……
……
……
……
……

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et 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.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (*au format jj/mm/aaaa*) (*) :……..

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

L'autorité territoriale :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties. La juridiction peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

(*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :

- *L'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;*
- *La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien*
- *La période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle ;*
- *La cessation définitive des fonctions de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.*

COORDINATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'OCCITANIE