

Fiche technique
n°3

Rupture
conventionnelle

Décret n° 2019-1593
du 31-décembre 2019

Décret n° 2019-1596
du 31 décembre 2019

IMPACT

Un premier décret introduit pour les trois versants de la Fonction Publique (État, territoriale et hospitalière) **une procédure de rupture conventionnelle à compter du 1^{er} janvier 2020**. «*Pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025*».

Un deuxième décret fixe les règles et les montants de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et **abroge à compter du 1^{er} janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire** pour création ou reprise d'entreprise existante dans la Fonction Publique de l'État et la Fonction Publique Territoriale, ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la Fonction Publique Territoriale.

Il fixe un minimum d'indemnité de rupture conventionnelle allant d'un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, jusqu'à trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

En outre, le montant maximum de l'indemnité «*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*».

**LA PROCÉDURE
POUR LES FONCTIONNAIRES**

Celle-ci peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration par lettre recommandée.

A réception de ce courrier, un entretien (au moins) doit être organisé entre le 10^{ème} jour franc et 1 mois.

Le fonctionnaire peut se faire accompagner d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative et il doit en avertir l'autorité territoriale.

Cet entretien porte 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 (radiation des cadres, bénéfice de l'assurance chômage, remboursement...).

Une convention est établie et signée par les deux parties (un modèle de convention est 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.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Et celle-ci est versée au dossier de l'agent.

La radiation des cadres, mentionnée sur la convention, ne peut intervenir que lorsque le délai de rétractation est passé, soit 15 jours francs. Le décompte des 15 jours francs s'exerce 1 jour franc après la signature de la convention.

Exemple : pour une convention signée le mercredi 19 février 2020 à 10h, le délai de rétractation s'exerce comme suit : le décompte s'effectue à partir du jeudi 20 février jusqu'au 5 mars minuit ; la radiation ne pourra être effective que le 6 mars.

**LA PROCÉDURE POUR LES
AGENTS CONTRACTUELS EN CDI**

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Pendant la période d'essai.
- En cas de licenciement ou de démission.
- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite 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 à taux plein du régime général de sécurité sociale.
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La procédure est identique à celle du fonctionnaire, à la différence que

la convention spécifie la date de fin de contrat et non pas de cessation définitive de fonction.

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 les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle dans les 2 ans.

L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

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

- **Pour la tranche des 10 premières années d'ancienneté :** ¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.
- **Pour la tranche des 10 ans à 15 ans d'ancienneté :** 2/5^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.
- **Pour la tranche des 15ans à 20 ans d'ancienneté :** ½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté.
- **Pour la tranche des 20 ans à 24 ans d'ancienneté :** 3/5^{ème} de mois de rémunération par année d'ancienneté.

L'ensemble ne doit pas être supérieur à 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

Sont exclues de cette rémunération :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais.
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer.
- L'indemnité de résidence à l'étranger.
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations.
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

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.

CONSÉQUENCES SUR LE DÉCRET RELATIF À L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

Le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

- Il ne vise que les agents dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service (et non plus pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel).
- Une période transitoire est accordée pour les procédures en cours, sous réserve que la démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2021 pour les agents qui le demanderont avant le 30 juin 2020.

La déclaration de l'UIAFP (FPT/FPH/FPE) Force Ouvrière au conseil commun soulève tous les dangers de ce dispositif :

- Absence de disposition permettant à l'agent de refuser de rentrer les discussions relatives à une rupture conventionnelle.
- Rôle limité de l'assistant ou conseil de l'agent durant la procédure.
- Absence de dispositif de contrôle et d'homologation de l'accord.
- Absence totale des représentants du personnel (CAP) dans l'usage et mise en œuvre du dispositif.
- Faible montant d'indemnisation.

Cette disposition part d'une vision totalement fautive de ce qu'est la fonction publique et un fonctionnaire qui n'est pas recruté par contrat. Elle substitue au statut une relation individuelle employeur/agent et rétablit comme d'autres dispositions de la loi, l'arbitraire dont le statut doit protéger.