



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une information du Syndicat Force Ouvrière de Bordeaux-Métropole

Janvier 2020

LE CADRE REGLEMENTAIRE

La loi de transformation de la fonction publique et son article 72 prévoient l'expérimentation, à titre temporaire, du mécanisme de rupture conventionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Deux décrets viennent préciser le contenu de la loi.

Un premier décret (n° 85-1593) introduit pour la Fonction Publique une procédure de rupture conventionnelle à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une période de six ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Un deuxième décret (n° 20191596) 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 ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existant dans la Fonction Publique Territoriale (Décret n°2009-1594). Désormais, la rupture conventionnelle ne peut intervenir que dans le cas d'une réorganisation de service.

Toutefois, les dispositions transitoires prévoient que, jusqu'au 30 juin 2020, un agent peut encore démissionner pour les motifs de création ou reprise d'entreprise et de conduite d'un projet personnel.

L'assemblée délibérante fixe les services, les cadres d'emploi et les grades concernés par la restructuration **après avis du CT qui détermine ainsi qui peut en bénéficier**. Elle fixe également les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité selon les règles définies par le décret de 2009 pour une démission demandée jusqu'au 30 juin 2020 (effective avant le 1^{er} janvier 2021) et définies par le D.2019-1596 pour une démission demandée à compter du 1^{er} juillet 2020.

LA PROCÉDURE POUR LES FONCTIONNAIRES TITULAIRES

La rupture conventionnelle **s'applique aux fonctionnaires titulaires ayant occupé un emploi permanent**.

Sont exclus de ce dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- Les fonctionnaires détachés en qualité de contractuel.

La possibilité de convenir d'une rupture conventionnelle est possible jusqu'au 31 décembre 2025.

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 selon un modèle de convention 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 de 15 jours francs est passé. Le décompte des 15 jours francs s'exerce 1 jour franc après la signature de la convention.

Par 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 **s'applique aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public**.

- Pendant la période d'essai ;
- En cas de licenciement ou de démission.

Sont exclus de ce dispositif :

- La période d'essai ;
- Les cas de licenciement ou de démission ;
- Les 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 ;
- Les 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.

EFFETS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire pour les titulaires à la date de cessation définitive des fonctions ou d'agent contractuel de droit public à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

L'agent a droit aux allocations chômage s'il en remplit les conditions d'attribution.

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle sont recrutés en tant qu'agent public (titulaire ou contractuel) pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale sont tenus de rembourser à la collectivité les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans les 2 ans.

Par ailleurs, avant son recrutement, le candidat retenu pour occuper un emploi dans une collectivité territoriale, doit adresser une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cette collectivité.

L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

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

- Pour les 10 premières années d'ancienneté : $\frac{1}{4}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.
- Pour la tranche suivante de 10 à 15 ans d'ancienneté : $\frac{2}{5}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.
- Pour la tranche de 15 à 20 ans d'ancienneté : $\frac{1}{2}$ mois de rémunération brute par année d'ancienneté.
- Pour la tranche de 20 ans à 24 ans d'ancienneté : $\frac{3}{5}$ de mois de rémunération par année d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (Etat, Hospitalière, territoriale),

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

La rémunération brute de référence est celle de l'année civile précédant la date de la rupture (primes et indemnités comprises sauf celles qui ont le caractère de remboursement de frais).

Force Ouvrière au Conseil commun de la Fonction publique pointe 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 la mise en œuvre du dispositif
- Faible montant d'indemnisation.

Références : 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

Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage