

## NOTE D'INFORMATION

# La rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale

### SOMMAIRE :

<b>PREAMBULE</b>	<b>2</b>
<b>I – LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE</b>	<b>3</b>
<b>A – Les agents éligibles</b>	<b>3</b>
<b>B – La Procédure de rupture conventionnelle commune aux fonctionnaires et aux contractuels en CDI</b>	<b>3</b>
<b>II – CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE</b>	<b>6</b>
<b>A – Les modalités de calcul de l'indemnité</b>	<b>6</b>
<b>B – Le versement de l'indemnité</b>	<b>9</b>
<b>C – L'obligation de remboursement</b>	<b>10</b>
<b>III – LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SUR LES DROITS AU CHOMAGE</b>	<b>10</b>
<b>A - Charge de l'indemnisation</b>	<b>11</b>
<b>B – Calcul et durée d'indemnisation</b>	<b>12</b>
<b>C – Les différés d'indemnisation</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>15</b>
<b>Annexe I - Schéma de la procédure de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires et aux contractuels en CDI</b>	<b>16</b>
<b>Annexe II – Modèle de courrier d'invitation d'un agent à un entretien préalable de rupture conventionnelle</b>	<b>17</b>
<b>Annexe III – Modèle de convention de rupture conventionnelle</b>	<b>19</b>

# Textes de référence

## Lois

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72

## Décrets

- 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°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, articles 49 bis à 49 decies

## Arrêté

- 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

## Préambule

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis en place une expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Elle a également instauré ce mode de rupture de contrat de manière permanente pour les agents contractuels en CDI, sous condition de parution d'un décret.

La rupture conventionnelle s'ajoute aux autres cas de cessation définitive de fonctions (retraite, démission, licenciement, non-renouvellement de contrat et révocation) qui entraînent la radiation des cadres (ou des effectifs) et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la rupture du contrat pour les contractuels.

Du fait de la parution des décrets d'application du 31 décembre 2019, ce dispositif entre en vigueur à la fois pour les fonctionnaires et les contractuels au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter de cette date.

Pour les fonctionnaires, l'expérimentation donnera lieu à une évaluation du dispositif, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, qui sera présentée au Parlement fin 2024.

### **Conséquences sur l'indemnité de départ volontaire**

Ces nouvelles dispositions viennent considérablement réduire le champ d'application du dispositif d'indemnité de départ volontaire (IDV). Cette indemnité ne pourra en effet plus être attribuée qu'aux agents démissionnaires dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service (les motifs de démission pour mener à bien un projet personnel ou pour créer ou reprendre une entreprise sont supprimés).

Les collectivités ayant délibéré pour instaurer l'indemnité de départ volontaire sont donc invitées à délibérer à nouveau pour mettre à jour leur délibération. Si elles ne le font pas, les nouvelles dispositions s'appliqueront en tout état de cause.

Toutefois, à titre transitoire, les procédures de versement d'indemnités de départ volontaire déjà engagées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 restent régies par les anciennes dispositions si la démission a eu lieu avant cette date, et il reste également possible de demander le bénéfice d'une indemnité de départ volontaire dans le cas d'une démission fondée sur les anciens motifs **jusqu'au 30 juin 2020**, à condition que la démission devienne effective avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

# I – Les conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle

## A – Les agents éligibles

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - article 72 (fonctionnaires)*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 – article 49 ter (contractuels)*

Sont concernés par le dispositif expérimental, du 01/01/2020 au 31/12/2025, **tous les fonctionnaires, sauf** :

- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite 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 ;
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Sont également concernés **les contractuels en CDI, mais le dispositif 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 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 ;
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La question peut se poser de l'éligibilité à ce dispositif des agents temporairement absents de leur collectivité : en disponibilité, en congé de maladie, congés pour raisons familiales ou autres congés non rémunérés.

Dès lors que ces agents restent rattachés administrativement à leur collectivité employeur, c'est-à-dire que la relation de travail n'est pas rompue, rien ne les empêche de solliciter ou de se voir proposer une rupture conventionnelle, tout comme ils auraient la possibilité de démissionner.

Toutefois, leur position antérieure pourra avoir des conséquences sur le calcul de l'indemnité. En effet, s'ils n'ont pas perçu de rémunération durant l'année civile précédant leur demande, ils n'auront droit à aucune indemnité de rupture (voir point II A). Le seul avantage pour eux sera de pouvoir prétendre au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (voir point III).

## B – La Procédure de rupture conventionnelle commune aux fonctionnaires et aux contractuels en CDI

- *Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 – articles 1 à 8 (fonctionnaires)*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 – articles 49 quater à 49 nonies (contractuels)*

Contrairement à l'indemnité de départ volontaire, il n'est pas nécessaire pour les collectivités territoriales de délibérer afin de rendre applicable la rupture conventionnelle en leur sein. En effet, **ce nouveau dispositif est d'application directe** dans toute la fonction publique.

Il convient de rappeler que la rupture conventionnelle résulte de l'accord de deux parties : l'agent et l'autorité territoriale employeur. **En aucun cas elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties** (au risque de la voir requalifier en licenciement par un juge si l'employeur contraint son agent à l'accepter).

Chaque partie est donc libre de refuser la rupture conventionnelle proposée par l'autre partie, ou, si elle accepte d'engager des négociations à cette fin, de se retirer à tout moment du processus tant que le délai de rétractation postérieur à la signature de la convention n'a pas expiré.

La procédure est définie de manière identique pour les fonctionnaires et les contractuels par le décret du 31 décembre 2019. En voici les étapes (voir aussi le schéma en **Annexe I**) :

- 1) 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 de recrutement.
- 2) Un **entretien** relatif à cette demande se tient à une date fixée **au moins dix jours francs et au plus un mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle (cf. modèle de courrier d'invitation à un entretien en **Annexe II**). Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

*Il convient d'informer en amont l'agent qu'il a la possibilité, lors du ou des entretiens, de **se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix** (après en avoir informé l'autorité territoriale), c'est-à-dire toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité technique de la collectivité ou de l'établissement ou l'agent exerce ses fonctions.*

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.

- 3) Une **convention** doit être conclue pour fixer les termes et les conditions de la rupture conventionnelle, notamment le montant de l'indemnité de spécifique de rupture. La convention est établie selon le modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020 (cf. modèle de convention en **Annexe III**). La signature de la convention a lieu **au moins quinze jours francs après le dernier entretien**, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent.
- 4) 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, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.
- 5) En l'absence de rétractation de l'une des parties, **le contrat prend fin** à la date convenue dans la convention de rupture, **au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation**.

Au vu des délais de réflexion fixés de manière impérative par la réglementation, **le délai minimum d'une procédure de rupture conventionnelle est d'environ un mois et demi incompressible**. L'agent qui souhaiterait mettre fin à ses fonctions à une date antérieure n'aura donc d'autre choix que de démissionner.

## FAQ sur la procédure de rupture conventionnelle

*Les réponses ci-dessous résultent d'une appréciation des textes en leur rédaction actuelle, et sont susceptibles d'être remises en cause par une évolution ultérieure de la doctrine ou de la jurisprudence.*

- **La collectivité employeur peut-elle refuser une demande de rupture conventionnelle d'un agent sans organiser l'entretien prévu dans la procédure ?**

NON, la collectivité qui reçoit une demande de rupture conventionnelle doit organiser un entretien avec l'agent demandeur afin d'entendre ce dernier sur les motifs de sa demande. Cela peut notamment être l'occasion de mettre à jour un éventuel mal-être au travail.

Toutefois, rien ne l'empêche de refuser la rupture conventionnelle lors de cet entretien ou à son issue. La décision de refus ne fait pas partie des décisions individuelles devant être motivées. Les motifs du refus pourront toutefois être présentés à l'agent au cours de l'entretien afin de faciliter sa compréhension : la collectivité peut préciser qu'elle souhaite conserver son agent, qu'elle rencontre des difficultés à recruter, ou qu'elle n'a pas le budget nécessaire par exemple.

- **L'employeur peut-il proposer une rupture conventionnelle à un agent en attente de réintégration (après disponibilité ou détachement) ou de reclassement ?**

OUI. Mais cela ne l'exonère pas de son obligation de moyen concernant la recherche d'emploi de réintégration ou de reclassement, qui pèsera toujours sur lui si l'agent refuse la rupture conventionnelle. Il convient d'ailleurs d'être très prudent lorsque l'on propose une rupture conventionnelle à un agent, car cette proposition ne doit pas être formulée sous une forme incitative ou contraignante, au risque, même si l'agent l'accepte, d'être requalifiée par la suite en licenciement déguisé.

- **Un agent en congé de maladie, en disponibilité ou dans une autre situation impliquant son absence du service peut-il solliciter une rupture conventionnelle ?**

OUI, dès lors que le lien avec l'employeur d'origine demeure, et peut donc être rompu pour permettre notamment à l'agent de percevoir une indemnisation au titre du chômage. Il convient cependant que l'agent ait à l'esprit que l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être calculée que sur la base de la rémunération de l'année civile précédente. Ainsi, dans le cas où l'agent n'aurait perçu aucune rémunération (cas de la disponibilité), il n'aurait pas droit à une indemnité de rupture conventionnelle.

- **La date de rupture du lien de travail doit-elle être calculée en tenant compte du délai nécessaire à l'agent pour solder ses congés ?**

OUI et NON. Les fonctionnaires n'ont en principe droit à aucune indemnité de congés payés lorsqu'ils quittent leurs fonctions sans avoir soldé leurs congés. La jurisprudence européenne a toutefois considéré que lorsque la rupture de la relation de travail intervenait sans que l'agent n'ait été en possibilité de solder ses congés (agent en congé de maladie par exemple) ou que les congés lui aient été refusés par l'employeur pour des raisons tirées des nécessités de service, ce dernier était alors tenu d'indemniser les congés non pris.

De même pour les contractuels, l'indemnité compensatrice prévue par l'article 5 du décret du 15 février 1988 trouverait à s'appliquer dans les mêmes conditions sur la base de cette jurisprudence, bien que cet article ne vise pas le cas d'une rupture conventionnelle.

Les jours figurant sur un CET, eux, ne peuvent être indemnisés que si une délibération le prévoit et à partir du 16<sup>e</sup> jour. Les 15 premiers jours ne peuvent être pris que sous forme de congés.

Il convient donc de tenir compte de la durée des congés à solder pour fixer la date de la rupture conventionnelle, mais une indemnité compensatrice pourra être prévue s'il est impossible pour l'agent de poser ses congés (*Sur les règles de report et d'indemnisation des congés, voir le support des rencontres statutaires des 2 et 9 avril 2019*).

- **La collectivité peut-elle fixer librement la date de l'entretien ? L'agent peut-il refuser s'il n'est pas disponible ?**

OUI dans les deux cas, mais il est dans l'intérêt des deux parties de trouver un terrain d'entente sur la rupture conventionnelle, ce qui commence par le fait de s'entendre sur la date de l'entretien.

- **La collectivité qui accepte de s'engager dans une procédure de rupture conventionnelle est-elle tenue d'aller jusqu'au bout de la procédure ?**

NON. La rupture conventionnelle repose sur l'accord entre deux parties. La collectivité peut accepter d'engager des négociations au cours de l'entretien préalable prévu dans la procédure, mais si toutefois les deux parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, notamment sur le montant de l'indemnité, la collectivité est libre de se retirer à tout moment, sans que sa responsabilité puisse être engagée. Même en cas d'accord, une fois la convention signée, elle dispose d'un délai de rétractation pour revenir sur sa décision. Ce n'est qu'une fois le délai de rétractation épuisé que la convention devient définitive.

- **Une délibération est-elle nécessaire pour approuver la convention de rupture conventionnelle et le montant de l'indemnité ?**

NON. L'autorité investie du pouvoir de nomination est libre de conventionner avec un agent pour lui accorder une rupture conventionnelle et lui accorder une indemnité dont elle détermine le montant. Toutefois, les crédits nécessaires devront avoir été votés par l'assemblée délibérante, soit dans le budget annuel, soit dans une délibération spécifique à la rupture conventionnelle. Par ailleurs, rien n'empêche l'autorité territoriale de solliciter l'avis de l'assemblée délibérante sur l'octroi d'une indemnité de rupture conventionnelle, et de lui rendre compte lorsqu'une telle indemnité a été accordée.

- **Le maire (ou le président) doit-il prendre un arrêté en plus de la convention ?**

NON, il n'est pas nécessaire de prendre un arrêté au stade de la signature de la convention, celle-ci étant suffisante pour engager l'autorité territoriale. Toutefois, une fois passé le délai de rétractation, il faudra prendre l'arrêté de radiation des cadres, ou des effectifs.

- **La convention est-elle transmissible au contrôle de légalité ?**

NON. L'article L2131-2 du CGCT ne prévoit pas la transmission au contrôle de légalité de ces conventions, ni d'ailleurs des arrêtés de radiation puisque pour ce qui concerne la fin de fonctions, seules les décisions de licenciement des contractuels sont transmissibles.

- **La convention est-elle transmissible au CDG ?**

NON, cela n'est pas nécessaire. La convention servira principalement de justificatif comptable permettant le versement de l'indemnité. En revanche, il conviendra de transmettre l'arrêté de radiation visant cette convention.

## II – Calcul et versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

### A – Les modalités de calcul de l'indemnité

- *Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 – articles 1 à 4 (fonctionnaires et contractuels)*

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est **librement négocié** entre la collectivité et l'agent, dans les limites fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Celui-ci définit en effet un **montant plancher et un plafond**, calculé en fonction de l'ancienneté (limitée à 24 ans) sur la base de la rémunération de référence :

Montant minimum de l'indemnité		Montant maximum de l'indemnité	
Ancienneté	Part de la rémunération	Ancienneté	Part de la rémunération
<10 ans	1/4 rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté	0 à 24 ans	1/12 <sup>e</sup> rémunération annuelle brute x années d'ancienneté
10 à 15 ans	2/5 <sup>e</sup> rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		
15 à 20 ans	1/2 rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		
20 à 24 ans	3/5 <sup>e</sup> rémunération mensuelle brute x années d'ancienneté		

**La rémunération brute 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, quel que soit le montant de cette dernière** (par exemple, un agent en disponibilité durant l'année N-1 n'aura pas droit à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, mais pourra seulement prétendre au versement de l'ARE).

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.

**Exemple de calcul** : pour un **agent contractuel disposant de 18 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute de l'année civile précédente s'élevait à 26400€** :

1° calcul du revenu de référence pour le montant plancher :  $26400\text{€}/12 = 2200\text{€ bruts}$

2° calcul du montant plancher :

- de 0 à 10 ans :  $(2200/4) \times 10 = 5500\text{€}$

- de 10 à 15 ans :  $(2200 \times 2/5) \times 5 = 4400\text{€}$

- de 15 à 18 ans :  $(2200/2) \times 3 = 3300\text{€}$

Soit un montant plancher de 13200€

3° calcul du montant plafond :  $(26400/12) \times 18 = 39600\text{€}$

→ La collectivité et l'agent pourront donc négocier librement le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui devra obligatoirement se situer **entre 13200€ et 39600€**.

Le montant de l'indemnité sera évoqué lors de l'entretien puis défini dans la convention.

**Un simulateur de calcul d'indemnité figure sur le site du CDG.**

## FAQ sur le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Les réponses ci-dessous résultent d'une appréciation des textes en leur rédaction actuelle, et sont susceptibles d'être remises en cause par une évolution ultérieure de la doctrine ou de la jurisprudence.

### - A quelle date se calcule l'ancienneté ?

A défaut de précisions contraires, il convient de retenir comme date de référence la date prévisionnelle de la rupture, qu'il conviendra de simuler en fonction de la durée de la procédure, des souhaits de l'agent et des congés restant à solder avant son départ.

### - Les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté doivent-ils avoir été accomplis de manière continue ?

NON, aucune disposition ne le prévoit. Par conséquent tous les services accomplis par un agent dans la fonction publique (dans les trois versants) au cours de sa carrière, comme fonctionnaire ou contractuel de droit public pourront être comptabilisés.

### - Les années d'ancienneté incomplètes sont-elles prises en compte ?

NON. Le décret précise que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est calculée par années d'ancienneté. En l'absence de dispositions similaires à celles du code du travail, qui prévoit la prise en compte des années incomplètes, l'ancienneté prise en compte pour les agents publics se calcule donc uniquement en années complètes.

- **L'ancienneté se calcule-t-elle au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet ?**

NON. En l'absence de précision dans les textes, les règles de calcul de l'ancienneté sont les mêmes pour tous les agents.

- **Les périodes qui ne sont pas considérées juridiquement comme du service effectif sont-elles à exclure du calcul de l'ancienneté ?**

OUI. L'appréciation de l'ancienneté tient compte des services effectifs accomplis dans la fonction publique. Cette notion de service effectif conduit à exclure du calcul les périodes où l'agent n'exerce pas ses fonctions ou n'est pas réputé les exercer. Ainsi, la disponibilité, les congés non rémunérés (y compris le congé parental) ou les absences irrégulières (hors grève) ne sont pas considérés comme du service effectif.

- **Lorsque l'agent n'a pas perçu de rémunération ou a perçu une rémunération incomplète sur l'année de référence, doit-on rétablir fictivement une rémunération complète ? Ou se fonder sur la dernière année de pleine rémunération ?**

NON et NON. Il peut arriver que l'agent n'ait pas perçu la même rémunération que les années précédentes, par exemple en cas de passage à temps partiel, ou d'absence temporaire pour congé maladie (passage à demi-traitement), disponibilité, etc. Pour autant, aucune disposition ne prévoit de compensation dans ce cas. Il ne paraît donc pas possible de déroger à la règle selon laquelle la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité est la rémunération brute réelle de l'année civile précédant la date de la rupture conventionnelle.

- **Les revenus de remplacement, versés ou non par l'employeur, sont-ils pris en compte ?**

OUI. Les traitements ou indemnités de coordination versées en cas de maladie notamment sont prises en compte dans le calcul dès lors qu'elles ont le caractère d'une rémunération. En revanche, les revenus versés par un autre employeur n'ont *a priori* pas à être pris en compte.

- **La participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance) est-elle à inclure dans la rémunération de référence ?**

NON. Les dépenses d'action sociale n'ont pas le caractère d'une rémunération d'après l'URSSAF.



**A titre de rappel, voici un comparatif des règles de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle par rapport à celles des différentes indemnités de licenciement :**

	Rupture conventionnelle	Licenciement fonctionnaire (insuffisance professionnelle)	Licenciement fonctionnaire à temps non complet (refus de modification du temps de travail ou suppression d'emploi)	Licenciement contractuel
Rémunération servant de base au calcul (RB)	Rémunération brute de l'année civile précédente	Dernier traitement indiciaire mensuel brut + SFT + indemnité de résidence	Dernier traitement indiciaire mensuel net + indemnité de résidence	Dernière rémunération mensuelle nette
Montant minimum de l'indemnité	- 1/4 mois x années jusqu'à 10 ans - 2/5 <sup>e</sup> mois x années de 10 à 15 ans - 1/2 mois x années de 15 à 20 ans	3/4 mois x années de service jusqu'à 15 années	1 mois x années de service Minimum 1 mois de traitement	- 1/2 mois x années jusqu'à 12 ans - 1/3 mois x années pour les suivantes

	- 3/5 <sup>e</sup> mois x années de 20 à 24 ans			
<b>Montant maximum de l'indemnité</b>	24 mois de rémunération	11,25 mois de traitement	18 mois de traitement	12 mois de rémunération
<b>Motif de majoration</b>	Aucun	Aucun	+10% pour les agents de plus de 50 ans	Aucun
<b>Motif de réduction de l'indemnité</b>	Aucun	Aucun	Max 1 an de traitement pour les agents ayant droit à une pension de retraite à taux plein	Divisée par 2 en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle
<b>Motif d'exclusion</b>	Aucun	Refus de poste après congé de maladie ou disponibilité Licenciement disciplinaire	Aucun	Aucun
<b>Prise en compte des années incomplètes</b>	Non prises en compte	Non prises en compte	Non prises en compte	Arrondies à l'entier supérieur ou inférieur
<b>Prise en compte des temps non complets ou partiels</b>	Pas d'équivalence	Pas d'équivalence	Pas d'équivalence	Rétablissement de la rémunération équivalente à un temps complet
<b>Rémunération partielle en cas de maladie</b>	Pas de rétablissement	Pas de rétablissement	Pris en compte de la dernière rémunération à plein traitement	Prise en compte du dernier mois à plein traitement

## **B – Le versement de l'indemnité**

- *Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 – article 13*
- *Code général des impôts – article 80 duodecimes*

L'indemnité sera versée sur la dernière paie de l'agent, en une fois.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, en son article 13 paragraphe II, prévoit que **les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées aux agents publics sont exclues de l'assiette des cotisations sociales** salariales et patronales, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel mentionné audit article sont intégralement assujetties.

⇒ *Pour 2020, la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale a été fixée à 3 428€.*

*L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera donc **exonérée de cotisations dans la limite de 82 272€**, et les indemnités supérieures à 411 360€ seront intégralement assujetties à cotisations.*

La loi de finances pour 2020 a également introduit une modification dans l'article 80 *duodecimes* du code général des impôts afin que, comme dans le secteur privé, **cette indemnité ne soit pas soumise à l'impôt sur le revenu.**

## **C – L'obligation de remboursement**

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - article 72 (fonctionnaires)*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 – article 49 decies (contractuels)*
- *Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 – article 8*

En contrepartie du versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, les textes instaurent une obligation de remboursement de cette indemnité en cas de nouveau recrutement dans un délai de 6 ans suivant la rupture conventionnelle.

**Cela concerne les agents d'une collectivité qui, dans ce délai de 6 ans, sont recrutés en tant que fonctionnaire ou contractuels :**

- Par la collectivité ou l'établissement avec lequel ils ont convenu d'une rupture conventionnelle ;
- Par un établissement public rattaché à cette collectivité ;
- Par un EPCI dont est membre cette collectivité ;
- Par une collectivité membre de l'EPCI avec lequel ils ont convenu d'une rupture conventionnelle.

Cette obligation ne s'impose donc pas à l'agent qui est recruté dans un emploi de la fonction publique territoriale hors des collectivités et établissements susvisés.

Un agent qui tomberait sous le coup de cette obligation sera tenu de rembourser à la collectivité ou l'établissement public l'intégralité des sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle au plus tard dans les **deux ans** qui suivent le recrutement.

Le corollaire de cette obligation est l'introduction d'une nouvelle étape dans la procédure de recrutement d'un agent public : préalablement à ce recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi dans une collectivité territoriale doivent adresser 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.

Il convient enfin de rappeler que, conformément à l'article 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, **l'agent qui cesse ses fonctions au titre d'une rupture conventionnelle doit saisir à titre préalable son ancien employeur public s'il envisage d'exercer au cours des 3 ans suivant cette rupture une activité privée lucrative**, afin que ce dernier puisse apprécier la compatibilité de cette activité avec ses anciennes fonctions.

Lorsque l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les anciennes fonctions de l'agent, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité Pour la Transparence de la Vie Publique.

**Ces obligations seront rappelées à l'agent lors de l'entretien préalable et inscrites au sein de la convention de rupture conventionnelle.**

## **III – Les conséquences de la rupture conventionnelle sur les droits au chômage**

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - article 72*
- *Code du travail – articles L.5424-1 et L.5424-2*
- *Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage*
- *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*

Comme dans le secteur privé, **la rupture conventionnelle ouvre droit au chômage.**

La loi TFP a en effet rendu applicable aux agents publics l'article L. 5424-1 du code du travail, qui fixe la liste des agents ouvrant droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3, lorsque ces derniers sont privés de leur emploi après une rupture conventionnelle.



**Il convient de se fonder, pour le calcul des droits et l'indemnisation, sur les dispositions du décret du 26 juillet 2019, qui détermine le règlement d'assurance chômage depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019 (abrogation de la convention Unedic de 2017), couplées à celles du décret du 16 juin 2020 spécifique à la fonction publique.**

## **A - Charge de l'indemnisation**

L'article L. 5424-2 du code du travail pose le principe selon lequel les employeurs publics assurent la charge et la gestion de l'allocation d'assurance pour leurs agents (auto-assurance), mais leur ouvre la possibilité de conclure une convention avec Pôle Emploi afin de lui confier la gestion de l'assurance chômage de leurs agents et/ou l'indemnisation de leurs contractuels.

Pour adhérer au régime d'assurance chômage, et bénéficier ainsi de l'indemnisation de ses anciens agents contractuels par Pôle Emploi, l'employeur public doit formuler une demande auprès du Pôle Emploi territorialement compétent.

En contrepartie, la collectivité verse les contributions prévues par le régime d'assurance chômage, dont l'assiette est constituée par les rémunérations brutes de l'ensemble des agents couverts par l'adhésion.

Selon la règle générale, toute personne privée d'emploi doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et déposer une demande d'allocation auprès de Pôle Emploi ; ces deux démarches sont effectuées par le biais d'un dossier unique, tenant lieu à la fois de demande d'inscription et de demande d'allocation.

**L'agent territorial, qu'il soit fonctionnaire ou agent contractuel, que sa collectivité ait adhéré au régime d'assurance chômage ou non, doit obligatoirement déposer une demande d'admission au bénéfice des allocations auprès de l'agence Pôle Emploi dont dépend son domicile.**

Pôle Emploi instruit le dossier ; si l'agent est couvert par le régime d'assurance chômage, l'institution prend au final la décision d'accorder ou de refuser le bénéfice des allocations. Si, par contre, la prise en charge revient à un employeur territorial en auto-assurance, Pôle Emploi prononce un rejet du dossier ("rejet secteur public"), qui est alors transmis à la collectivité en auto-assurance ; dans ce cas, cette dernière a compétence pour prendre la décision d'accorder ou de refuser l'indemnisation.

En cas de **pluralité d'employeurs**, lorsque l'agent a successivement dépendu, durant la période de référence d'affiliation retenue pour l'ouverture des droits, d'un ou plusieurs employeurs (publics et privés) relevant du régime d'assurance chômage et d'un ou plusieurs employeurs publics en auto-assurance, la charge de l'indemnisation est déterminée en comparant les durées d'emploi respectives auprès des différents employeurs :

- **1<sup>er</sup> cas de figure** : Si, durant la période de référence retenue, la durée totale d'emploi pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant du régime d'assurance chômage (employeurs privés et, pour leurs agents contractuels, employeurs publics ayant choisi d'adhérer à ce régime) a été plus longue que la durée totale d'emploi pour le compte d'un ou plusieurs employeurs publics en auto-assurance, les allocations sont payées par le régime d'assurance chômage (par Pôle Emploi).
- **2<sup>ème</sup> cas de figure** : Lorsque l'intéressé a été employé le plus longtemps, sur l'ensemble de la période de référence, par un ou plusieurs employeurs publics en auto-assurance, les allocations chômage sont payées par la collectivité ou l'établissement public qui a employé l'agent le plus longtemps (même si l'agent a travaillé pour un autre employeur entre-temps).
- **3<sup>ème</sup> cas de figure** : Si les durées d'emploi accomplies respectivement auprès d'un ou plusieurs employeurs publics en auto-assurance et auprès d'un ou plusieurs employeurs relevant du régime d'assurance chômage sont égales, deux situations sont envisageables :
  - o Si le dernier engagement liait l'intéressé à un employeur affilié au régime d'assurance chômage, les allocations sont payées par ce régime ;
  - o Si le dernier engagement liait l'intéressé à un employeur public en auto-assurance, les allocations sont payées par celui des employeurs publics qui a occupé l'agent le plus longtemps durant la période de référence. Lorsque ces durées d'emploi sont égales, la charge revient au dernier employeur.

Ces règles s'appliquent également lorsque, durant la période de référence, l'agent était en disponibilité ou en congé pour convenance personnelle et a exercé une activité professionnelle.



**Les collectivités en auto-assurance pour leurs contractuels et celles souhaitant conclure une convention de rupture conventionnelle avec un fonctionnaire (auto-assurance systématique) devront donc intégrer dans leurs calculs le coût de la prise en charge de l'assurance chômage en sus de celui de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.**

## **B – Calcul et durée d'indemnisation**

Pour pouvoir percevoir des allocations chômage, l'allocataire doit notamment :

- S'inscrire comme demandeur d'emploi dans les 12 mois qui suivent la perte d'emploi ;
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir une action de formation en ce sens ;
- Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite, ni être définitivement inapte à tout emploi.

L'indemnisation ne peut commencer qu'après le dépôt, par l'agent d'une demande d'admission au bénéfice des allocations.

Le versement des allocations ne peut débuter au plus tôt (en l'absence de différé d'indemnisation et si le délai d'attente a déjà été appliqué dans les 12 mois précédents) qu'à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de l'actualisation précédant le dépôt de la demande d'allocations.

**En synthèse, les droits au chômage seront calculés et indemnisés de la manière suivante :**

<b>Durée minimum travaillée sur période de référence affiliation pour ouvrir des droits</b>		<b>Droits à indemnisation</b>	
<b>Durée de travail minimum</b>	<b>Période de référence affiliation (PRA)</b>	<b>Période de référence pour le calcul des droits (PRC)</b>	<b>Durée d'indemnisation</b>
130j <b>ou</b> 910h (6 mois) dans la limite de 5j et de 48h par semaine	24 mois pour les moins de 53 ans		Elle est égale au nombre de jours calendaires compris entre le premier jour du premier contrat et la fin de contrat de travail du dernier contrat au cours des 24 ou 36 derniers mois et dans la limite de 75% des jours travaillés
	36 mois pour les plus de 53 ans		

Pour calculer le **montant de l'ARE**, il convient tout d'abord de calculer le **salaires journalier de référence** en procédant ainsi :

- Calcul du total des rémunérations brutes perçues durant la PRC, dans la limite de 13 712€ par mois ;
- Cette somme est divisée par le nombre de jours calendaires sur cette période, travaillés ou non, entre le 1er jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat de cette période.

Dans un second temps, il s'agit de déterminer le **montant journalier de l'allocation chômage**, qui se compose d'une partie fixe et d'une partie proportionnelle au salaire de référence : la partie fixe est égale à 12,12€ et la partie proportionnelle est égale à 40,4% du salaire journalier de référence.

Le montant global de l'allocation journalière ne peut excéder 75% du salaire journalier de référence, ni être inférieur à 57% de ce SJR ni à 29,56€.

Le montant mensuel des allocations est égal au montant journalier de l'ARE multiplié par le nombre de jours du mois considéré.

**Le montant brut de l'allocation retenu est donc à ce jour le plus élevé des trois montants suivants, dans la limite du montant plafond (75% du salaire journalier de référence) :**

- 12,12€ + (salaire journalier de référence X 40,4%), c'est-à-dire partie fixe + partie proportionnelle
- 57% du salaire journalier de référence
- 29,56€

Le montant de l'ARE est réduit au prorata de la durée de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

De plus, si l'ARE journalière est supérieure à un salaire antérieur mensuel brut en moyenne de 4 500 €, une réduction 30 % est appliquée à partir du 7e mois de versement (avec un plancher fixé à 2 261 € nets par mois).

Le montant net est déterminé après assujettissement à la CSG et à la CRDS, à taux réduits.

L'ARE ainsi calculée est versée pendant une durée limitée :

	Durée de versement de l'ARE	
	Durée minimum	Durée maximum
Moins de 53 ans	182 jours calendaires (6 mois)	24 mois ou 730 jours calendaires
Entre 53 et 55 ans		30 mois ou 913 jours calendaires
Plus de 55 ans		36 mois ou 1095 jours calendaires

Le versement de l'ARE cesse dans les cas suivants :

- Reprise d'une activité professionnelle salariée ou non, en France ou à l'étranger, sauf autorisation de cumul de l'ARE avec un revenu d'activité
- Versement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise
- Versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale
- Versement de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ou de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)
- Conclusion d'un contrat de service civique
- Atteinte de l'ancienneté permettant de remplir les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou atteinte de l'âge limite d'activité
- Fin de résidence en France
- Déclaration inexacte ou mensongère ayant eu pour effet d'entraîner le versement injustifié d'allocations

Le versement des allocations cesse dès lors qu'un agent justifie du nombre de trimestres d'assurance vieillesse exigé pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Dans le cas contraire, il peut continuer à être indemnisé, dans la limite de la durée initialement ouverte, jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre de trimestres nécessaire. Cependant, une fois les droits épuisés, la durée d'assurance dont l'allocataire justifie peut encore être insuffisante. C'est pourquoi est prévu un maintien de droits, au-delà de la durée d'indemnisation initialement ouverte, sous réserve que l'intéressé remplisse certaines conditions.

**Pour plus de précisions sur le calcul et le versement de l'ARE, les collectivités ayant conventionné avec Pôle Emploi peuvent solliciter cette institution. Pour celles ayant conventionné avec le CDG74, elles peuvent s'adresser au service paie.**

## C – Les différés d'indemnisation

Le versement de l'allocation n'est jamais versé immédiatement après la date de fin de contrat. En effet, un délai d'attente de 7 jours s'applique systématiquement, qui sera le cas échéant précédé de différés d'indemnisations, appliqués dans l'ordre suivant :

- 1) **Différé d'indemnisation spécifique** en cas d'attribution d'une indemnité de rupture conventionnelle supérieure au minimum règlementaire :

***Nombre de jours de différé = montant de l'indemnité supérieur au plancher (montant versé – montant plancher) / 95,8, dans la limite de 150 jours maximum***

- 2) **Différé d'indemnisation de congés payés** en cas de versement d'une telle indemnité, qui concerne essentiellement les contractuels :

***Nombre de jours de différé = montant de l'indemnité compensatrice de congés payés / salaire journalier de référence, dans la limite de 30 jours maximum***

- 3) **Délai d'attente de 7 jours calendaires**

Le versement de l'ARE ne pourra donc débuter qu'une fois que ces différents délais seront épuisés.

Le différé d'indemnisation spécifique porte sur la part de l'indemnité spécifique de rupture qui excède le cas échéant le montant minimum défini par le décret du 31 décembre 2019. Il se calcule en utilisant un diviseur fixé à 95,8 pour 2020, qui évolue chaque année en fonction du plafond annuel du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

Ce différé ne s'applique donc pas lorsque l'indemnité de rupture versée correspond au montant plancher.

Ce différé court à compter du lendemain de la date de rupture de la relation de travail et est décompté en jours calendaires, dans la limite de 150 jours.

Il est augmenté le cas échéant du différé d'indemnisation, en cas de versement d'une indemnité de congés payés à l'agent.

Pour rappel, l'agent doit en principe solder ses congés avant la rupture du contrat. L'indemnité de congés payés n'est instaurée que pour les contractuels, dans le cas où ces derniers n'auraient pas utilisé tous leurs congés à la fin du contrat. Toutefois, la jurisprudence a précisé que tout agent, fonctionnaire et contractuel, avait droit à l'indemnisation de ses congés lors de la rupture de la relation de travail s'il n'avait pas été en mesure de les utiliser, soit parce qu'il était en congé maladie, soit du fait de l'administration, qui les lui aurait refusés. Cette règle ne s'applique pas au CET, dont les 15 premiers jours ne peuvent en tout état de cause pas être indemnisés.

Ce différé d'indemnisation correspond au nombre de jours qui résulte du quotient du montant total des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédents la dernière fin de contrat de travail, par le salaire journalier de référence, dans la limite de 30 jours.

Si tout ou partie des indemnités compensatrices de congés payés dues est versé postérieurement à la fin du contrat de travail précédant la prise en charge, l'allocataire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçue par l'intéressé, doivent être remboursées.

Le délai d'attente débute juste après les différés d'indemnisation (spécifique et congés payés), sous réserve d'être inscrit comme demandeur d'emploi avant leur expiration. Si on s'est inscrit après, le délai d'attente de 7 jours calendaires débute à la date d'inscription auprès de Pôle emploi. Il ne s'applique qu'une seule fois par période de 12 mois.

**L'agent ne commencera donc à percevoir l'ARE qu'à l'expiration de ces différents délais, qui peuvent donc repousser l'indemnisation d'au maximum 187 jours, soit environ 6 mois.**

## **Annexes**

**I - Schéma de la procédure**

**II - Modèle de courrier d'invitation d'un agent à un entretien préalable de rupture conventionnelle**

**III - Modèle de convention de rupture conventionnelle**

## Annexe I - Schéma de la procédure de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires et aux contractuels en CDI :

**Initiative** de la procédure émanant de l'agent ou de l'autorité territoriale, formulée **par courrier**, notifié par LRAR ou remis en mains propres contre signature

**N.B :** Si la demande émane de l'agent, elle est adressée au service RH ou à l'autorité territoriale

*Délai de 10 jours francs<sup>1</sup> minimum et 1 mois maximum entre la réception de la lettre et le premier entretien*

**Entretien(s) préalable(s)** à la rupture, conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale, portant principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La date de la cessation définitive des fonctions ou de fin de contrat ;
- 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 et l'obligation de remboursement potentielle

**N.B :** L'agent a la possibilité d'être assisté par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix, disposant d'au moins un siège au sein du comité technique de la collectivité ou de l'établissement, ou, à défaut d'organisation syndicale représentative, par un conseiller syndical de son choix.  
Il en informe alors l'employeur avant l'entretien. Le conseiller est tenu à une obligation de confidentialité.

*Délai de 15 jours francs*

**Convention de rupture conventionnelle** signée par les parties, qui fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions ou de fin de contrat

**N.B :** La date de signature de la convention est arrêtée par l'autorité territoriale. La convention doit être établie selon le modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020 puis versée au dossier de l'agent.

*Délai de rétractation de 15 jours francs, commençant à courir 1 jour franc après la signature de la convention*

**Arrêté de radiation des cadres** (fonctionnaires) ou **fin du contrat et radiation des effectifs** (contractuels) à la date convenue dans la convention  
+  
**Versement de l'indemnité** spécifique de rupture conventionnelle

**N.B :** En cas de rétractation par l'une ou l'autre des parties dans le délai susvisé, celle-ci doit intervenir par courrier adressé à l'autre partie en LRAR ou remis en mains propres contre signature

<sup>1</sup> Le décompte en jours francs consiste à exclure le jour de l'événement qui initie le point de départ du délai (en l'occurrence le jour de la notification du courrier) puis décompter chaque jour qui suit de 0h à 24h (exemple : si le délai en jours francs prend effet après la notification d'un courrier reçu le 1er juin, ce délai commence le 2 juin à 00:00). Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.

## Annexe II – Modèle de courrier d’invitation d’un agent à un entretien préalable de rupture conventionnelle

Coordonnées de la collectivité

Coordonnées de l’agent

Affaire suivie par :

**Objet** : Invitation à un entretien préalable en vue d’une rupture conventionnelle

Madame/Monsieur,

Je fais suite à votre courrier reçu le ....., par lequel vous m’informez de votre souhait de cesser vos fonctions dans le cadre d’une rupture conventionnelle.

Je vous rappelle, que conformément aux dispositions du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, un entretien relatif à cette demande doit être organisé à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Par conséquent, je vous invite à participer à un entretien le ..... à .....h (*date et heure*), qui se tiendra au ..... (*adresse*) et auquel assisteront M./Mme ..... (*lister les personnes présentes et leurs fonctions*).

Cet entretien portera principalement sur :

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

Et dans le cas où l’autorité territoriale se prononcerait favorablement sur le principe de la rupture, seront également évoqués :

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 de l’indemnité en cas de réemploi et le respect des obligations déontologiques.

L’entretien pourra également, le cas échéant, permettre de vous présenter un projet de convention de rupture conventionnelle, dont la signature ne pourra toutefois intervenir moins de 15 jours francs après l’entretien.

Je vous rappelle que vous avez la possibilité d’être assisté au cours de cet entretien par un conseiller désigné par une organisation syndicale de votre choix parmi celles siégeant au comité technique (cf. liste des organisations jointe au présent courrier), à condition d’en informer mes services au plus tard la veille de l’entretien.

Ce conseiller sera tenu à une obligation de confidentialité à l’égard des informations auxquelles il aura accès.

Si besoin, d’autres entretiens pourront être organisés par la suite.

Mes services restent à votre disposition pour de plus amples précisions.

Je vous prie de croire, Madame/Monsieur, à l’assurance de mes salutations distinguées.

*Signature de l’autorité territoriale*

Pièce jointe : liste des organisations syndicales siégeant au comité technique

**Liste des organisations syndicales siégeant au comité technique du CDG74**  
**(à ne transmettre que par les collectivités de moins de 50 agents rattachées à ce comité technique)**

SYNDICATS	CONTACTS
CFDT	<p>Contact : CFDT INTERCO 74/ M.Hervé CHAFFAROD</p> <p>Adresse postale :  CFDT INTERCO 74  29 rue de la Crête  BP 37  CRAN-GEVRIER 74962 ANNECY</p> <p>Téléphone : 06.26.42.73.18</p> <p>Courriel : <a href="mailto:chaffarodh@cfdt-interco74.fr">chaffarodh@cfdt-interco74.fr</a></p>
UNSA	<p>Contact : UNSA Territoriaux 74</p> <p>Adresse postale :  UNSA Territoriaux 74  55 rue du Val Vert  74600 ANNECY</p> <p>Téléphone : 06.50.09.00.29</p> <p>Courriel : <a href="mailto:sahs_unsa74@yahoo.fr">sahs_unsa74@yahoo.fr</a></p>
CFE-CGC	<p>Contact : CFE-CGC</p> <p>Adresse postale :  CFE-CGC  29 rue de la Crête  74960 CRAN-GEVRIER</p> <p>Téléphone : 06.83.17.88.34</p> <p>Courriel : <a href="mailto:cfecgc.74@gmail.com">cfecgc.74@gmail.com</a></p>
FO	<p>Contact :</p> <p>Adresse postale :  29 rue de la Crête  74960 CRAN GEVRIER</p> <p>Téléphone : 06.09.62.14.54</p> <p>Courriel : <a href="mailto:fo.pcet74@gmail.com">fo.pcet74@gmail.com</a></p>

## **Annexe III – Modèle de convention de rupture conventionnelle**

Conforme à l'arrêté du 6 février 2020

### **Convention de rupture conventionnelle**

#### **ENTRE, d'une part :**

Administration dont relève l'agent : .....  
Entité d'affectation (*le cas échéant*) : .....  
Direction ou service : .....  
Adresse postale : .....  
Représentée par M. /Mme ..... (*Nom et prénom*),  
..... (*Fonctions*),

ci-après « l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination »,

#### **ET, d'autre part :**

M. /Mme ..... (*Nom et prénom*),  
Date de naissance : .....  
Lieu de naissance : .....  
Adresse postale : .....  
Téléphone : .....  
Adresse email : .....  
Corps ou cadre d'emplois (*si fonctionnaire*) : .....  
Grade (*si fonctionnaire*) : ..... Échelon (*si fonctionnaire*) : .....  
Fonctions : .....  
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.

ci-après « l'agent »,

Ci-après dénommés ensemble « les parties »,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 (*si contractuel*)

Vu le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Vu le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Vu le décret n° ..... sur l'assurance chômage des agents publics (**en attente**)

VU 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

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1 – Déroulement des échanges :**

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 (*fonctionnaire*) OU de la fin de contrat de l'agent (*contractuel*).

Date de l'accusé réception par l'une partie de 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 représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (*raier la mention inutile*) : OUI / NON

Si OUI, par (*nom, prénom, organisation syndicale représentative 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 représentative pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné*) : .....

**Article 2 – Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :**

Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent (*fonctionnaire*) OU de la fin de contrat de l'agent (*contractuel*).

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

Conformément à la réglementation en vigueur, cette indemnité ne sera pas soumise à cotisations, ni au prélèvement à la source étant donné qu'elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Elle sera versée sur la dernière paie de l'agent.

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle 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.

**Article 3 – Date de la cessation définitive des fonctions :**

La date envisagée de la cessation définitive des fonctions de l'agent est la suivante (\*) (*au format jj/mm/aaaa*) : .....

Avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, l'agent devra avoir utilisé son solde 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 celles-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. Les 15 premiers jours figurant le cas échéant sur ce compte ne pourront en tout état de cause être indemnisés.

Observations éventuelles de l'agent : .....  
.....  
.....  
.....  
.....

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

**Article 4 – Droits et obligations de l'agent :**

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.

En application de ces règles, l'agent serait tenu de rembourser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans un délai maximum de deux ans s'il venait à être recruté en tant qu'agent public par la même administration, par un établissement public en relevant ou auquel l'administration appartient, ou par une commune membre dans le cas d'un établissement public de coopération intercommunale.

**Article 5 – Délai de rétractation :**

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) (\*)* : .....

En l'absence de rétractation dans le délai susvisé, la convention entre en vigueur au lendemain de l'expiration de ce délai.

L'agent sera alors radié des cadres de la fonction publique s'il est fonctionnaire, ou radié des effectifs de l'administration s'il est contractuel.

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

**Article 6 - Litiges :**

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](http://www.telerecours.fr).

Fait en 2 exemplaires (*un pour la collectivité et un pour l'agent*) à ....., le .....

L'agent :

L'autorité hiérarchique [ou territoriale ou investie  
du pouvoir de nomination] :

*Signatures (précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »)*

*(\*) 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.*