



La rupture conventionnelle (fonctionnaires et contractuels en CDI)

**Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale
de Loire-Atlantique**



Sommaire

Introduction

- 1. Agents concernés**
- 2. Procédure à suivre**
- 3. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle**
- 4. Autres conséquences**

Conclusion

Quiz



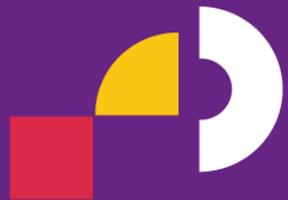
Références juridiques



- Code général de la Fonction Publique, article L. 552-1 ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - article 72 ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux 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 ;
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.



Introduction





Introduction

- Rupture conventionnelle = nouveau cas de cessation de fonctions prévu par la loi de transformation de la FPT du 6 août 2019.
- Applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 dans la FP (2008 dans le secteur privé).
- Elle résulte d'un accord commun faisant l'objet d'une négociation entre un agent public et l'autorité territoriale avec un engagement de non retour pendant 6 ans.

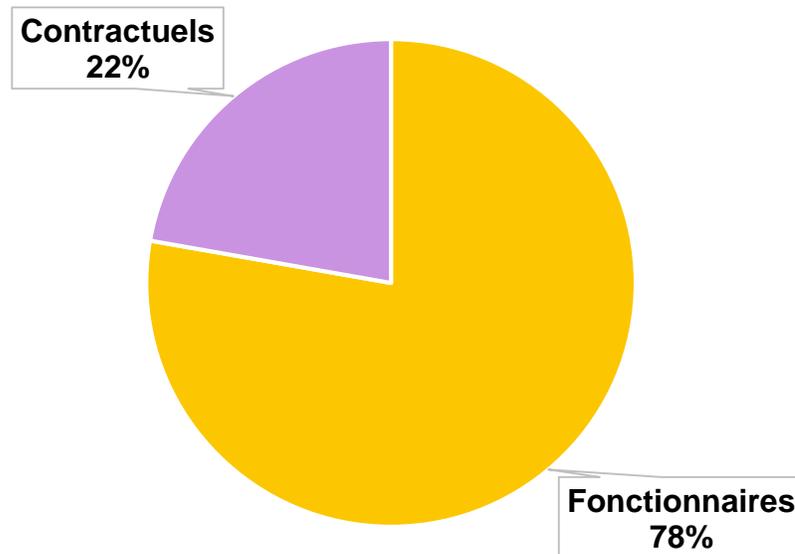


Introduction

La rupture conventionnelle en quelques chiffres :

- 1 800 ruptures conventionnelles conclues en 2021 dans la FPT

Répartition selon le statut de l'agent concerné :



Répartition selon la catégorie hiérarchique et le sexe de l'agent concerné :

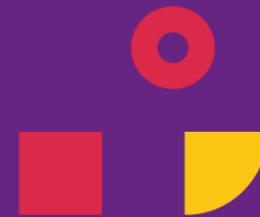
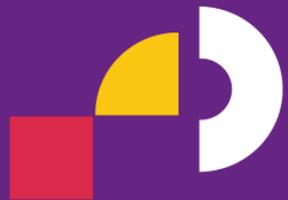
	Fonctionnaires			Contractuels		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Femmes	9%	6%	44%	17%	6%	43%
Hommes	3%	5%	34%	19%	4%	11%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires



Agents concernés





1 • Agents concernés

Fonctionnaires titulaires

(Art. 72 loi n°2019-828 du 6 août 2019)

- La rupture conventionnelle s'applique aux **fonctionnaires titulaires**.
- **A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025.**
- En position :
 - D'activité (y compris en cas de congé de maladie ou de PPR),
 - De mise à disposition,
 - De détachement,
 - De congé parental,
 - De disponibilité discrétionnaire, de droit ou d'office.
- A temps complet et à temps non complet.
- **Cas particulier des fonctionnaires titulaires à temps non complet ayant plusieurs employeurs publics** : sous réserve de l'appréciation du juge administratif, la rupture conventionnelle demandée par un agent à temps non complet **s'appliquerait à l'ensemble des emplois occupés par l'agent dans la fonction publique** (QE n° 14787, JO Sénat du 13 août 2020).





1 • Agents concernés

Agents contractuels de droit public en CDI (Art. L.552-1 du CGFP)

- La rupture conventionnelle s'applique aux agents contractuels en CDI.
- **A titre pérenne.**
- A temps complet et à temps non complet.



1 • Agents exclus

Fonctionnaires

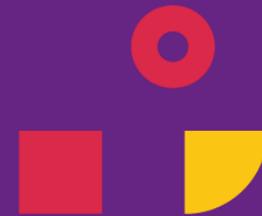
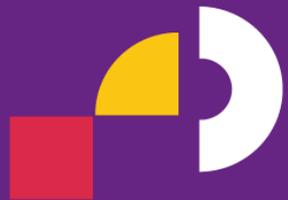
- Les **fonctionnaires stagiaires**
- Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels (CDD ou CDI).

Agents contractuels de droit public

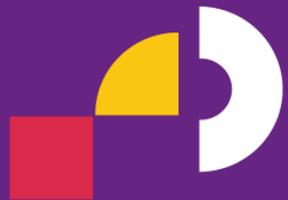
- Les agents contractuels de droit public en **CDD**
- Les assistants maternels
- Les vacataires
- Les agents en CDI (*art.49 ter décret n°88-145*) :
 - Pendant la période d'essai ;
 - En cas de licenciement ou de démission ;
 - Agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- Les agents contractuels (à l'origine fonctionnaires détachés sur contrat).



Questions / Réponses



Procédure à suivre



2 • Procédure à suivre

Initiative de la rupture

(Art.2 décret n°2019-1593 ; art. 49 quater décret n°88-145)

- Engagement de la procédure à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.
 - Le demandeur informe l'autre partie par lettre RAR ou remise en main propre contre signature.
 - Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'agent, au service des RH ou à l'autorité territoriale.



2 • Procédure à suivre

- **Un nécessaire accord entre l'agent et l'autorité territoriale:**

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée (*art. 1^{er} décret 2019-1593 et art. 49 bis décret 88-145*).

- **La possibilité de rejeter la demande :**

La rupture conventionnelle n'est pas un droit pour l'agent.

- Possibilité pour l'autorité territoriale de la rejeter dans l'intérêt du service (*CAA de Marseille, 27 juin 2023, n°22MA02314*).
- La décision de rejet de l'administration n'a pas à être motivée (*TA de Nîmes, 21 avril 2023, n°2100417*).
- Ce n'est pas parce qu'un agent a pu en bénéficier que les autres agents d'une même collectivité y ont droit par égalité de traitement (*TA de Lyon, 11 janvier 2024, n°2204774*).





2 • Procédure à suivre

Organisation d'un ou plusieurs entretien(s)

- **Entretien préalable obligatoire** avant tout accord ou décision de rejet (*TA de Nîmes, 21 avril 2023, n°2100417*).
- Absence d'entretien = vice de procédure (*TA Orléans, 17 janvier 2023, n°2204490*).
- Possible d'organiser plusieurs entretiens (*art. 2 décret 2019-1593 et art. 49 quater décret 88-145*).



2 • Procédure à suivre

Délai pour organiser l'entretien

Entretien à une date fixée **au moins 10 jours francs*** et **au plus 1 mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle (*art. 2 décret n°2019-1593 et art. 49 quater décret 88-145*).

- Exemple : réception de la demande le vendredi 7 mars – entretien possible à partir du mardi 18 mars, jusqu'au lundi 6 avril inclus.

**Calculer en jours francs consiste à ne pas tenir compte du jour de la décision, ni du jour de l'échéance. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.*

Entretien au-delà du délai : absence de vice de procédure (CAA de Marseille, 27 juin 2023, n°22MA02314).



2 • Procédure à suivre

Participants à l'entretien

- Pour les agents fonctionnaires : entretien conduit par l'autorité territoriale ou son représentant (*art. 2 décret 2019-1593*).
- Pour les agents contractuels : entretien conduit par l'autorité territoriale (*art. 49 quater décret 88-145*).

- Possibilité pour l'agent de se faire assister au cours du ou des entretiens par un **conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix (représentative ou non)**

(*art.3 décret n°2019-1593 ; art.49 quinquies décret n°88-145 ; Conseil Constitutionnel, décision n°2020-860 du 15 octobre 2020*).

- Obligation pour l'agent d'informer au préalable la collectivité.
- Pas d'obligation de l'autorité territoriale d'informer l'agent de son droit à se faire assister (*CAA de Toulouse, 10 décembre 2024, n°22TL22604*) mais il est conseillé de le faire.
- Obligation de confidentialité du conseiller concernant les informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès (*art. 3 décret 2019-1593 et art. 49 quinquies décret 88-145*).



2 • Procédure à suivre

Forme et contenu de l'entretien

Le ou les entretiens préalables portent sur (*art. 4 décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 et art. 49 sexies décret 88-145*) :

- 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 (chômage, obligation de remboursement de l'indemnité, respect des obligations déontologiques).

Si plusieurs entretiens sont prévus : le montant de l'indemnité, la date de cessation définitive des fonctions et les conséquences de celle-ci, ne doivent pas obligatoirement être précisés dès le 1er entretien (*TA de Rennes, 24 octobre 2023, n°2105263*).

Si refus de l'administration de la demande de rupture : Ces mêmes éléments n'ont pas à être impérativement envisagés (*TA de Rennes, 24 octobre 2023, n°2105263*).



2 • Procédure à suivre

Elaboration de la convention

(art. 5 décret 2019-1593 et art. 49 septies et nonies décret 88-145)

- La convention prévoit les termes et les conditions de la rupture conventionnelle.
- Elle doit fixer :
 - Le montant de l'indemnité spécifique
 - La date de cessation définitive de fonctions
- Dès lors que les crédits sont ouverts au budget, **pas de délibération à prendre**, que ce soit pour autoriser l'autorité territoriale à signer la convention ou sur le principe même de la rupture conventionnelle (*rép. ministérielle du 13 août 2020 à la QE n°17588*).



2 • Procédure à suivre

Signature de la convention

- Signature d'une convention par les deux parties.
 - Modèle de convention fixé par l'arrêté ministériel du 6 février 2020.
- Remise d'un exemplaire de la convention à chaque partie.
- Versement d'une copie au dossier individuel de l'agent.
- **Date de signature de la convention** (*art. 5 décret 2019-1593 et art. 49 septies décret 88-145*) :
 - **Au moins 15 jours francs après le dernier entretien.**
 - Fixation de la date par l'autorité territoriale.
 - Exemple : le dernier entretien a lieu le mardi 25 mars – la signature de la convention ne peut pas avoir lieu avant le jeudi 10 avril.
- Pas de transmission de la convention au contrôle de légalité (*QE n°17167 JO du Sénat du 10 décembre 2020*).



2 • Procédure à suivre

Délai de rétractation

(Art. 6 décret 2019-1593 et art. 49 octies décret 88-145)

- Droit de rétractation pour chacune des parties.
- A utiliser dans un délai de **15 jours francs à compter du jour suivant la date de signature de la convention.**
- La partie souhaitant se rétracter doit prévenir l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.



2 • Procédure à suivre

Date de cessation de fonctions

- **Au plus tôt 1 jour après l'échéance du délai de rétractation.**
- Conseil : tenir compte du solde des congés annuels, RTT, repos compensateur et CET.

Exemple : signature de la convention le jeudi 10 avril – délai de rétractation allant jusqu'au lundi 28 avril - possibilité de fixer la date de cessation de fonctions à partir du mardi 29 avril.

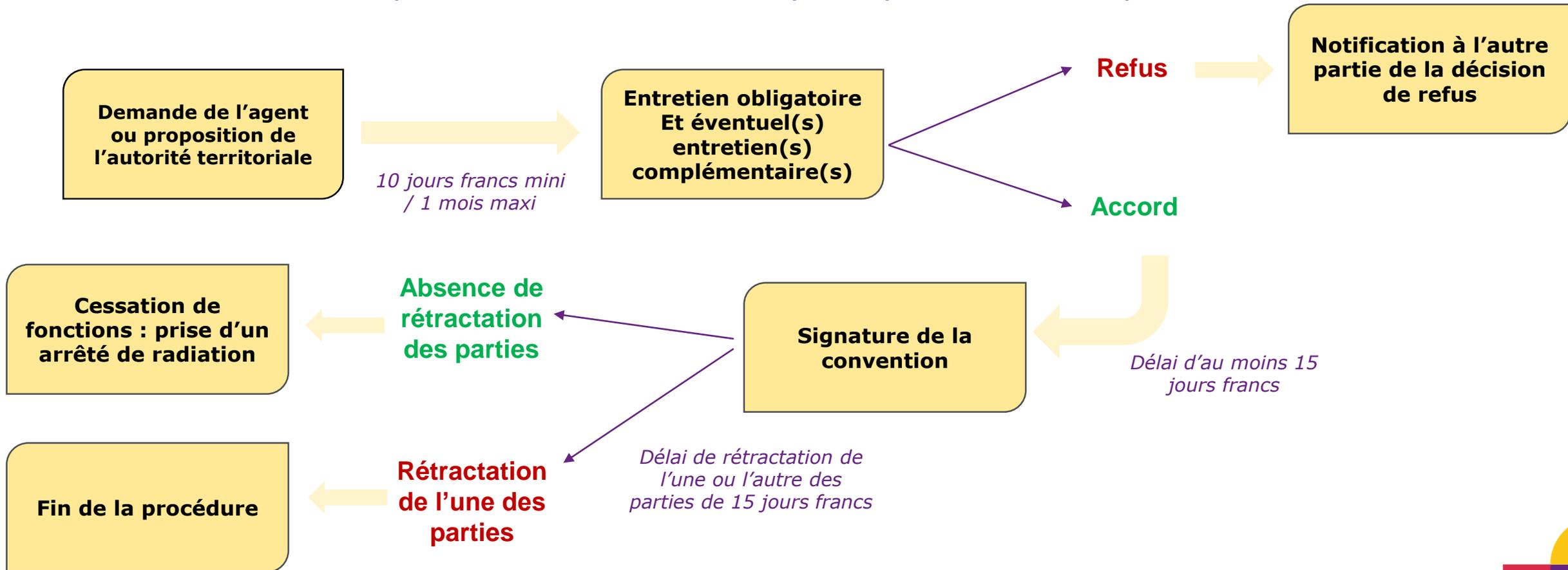
Prise d'un arrêté de radiation

- Fonctionnaire : notification d'un arrêté de radiation des cadres
- Agent contractuel : notification d'un arrêté de radiation des effectifs + transmettre à l'agent un certificat de fin de contrat (*art. 38 décret n°88-145*).

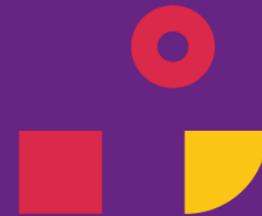
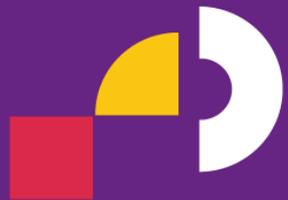


2 • Procédure à suivre

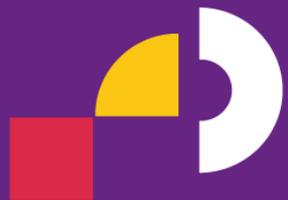
Récapitulatif des différentes étapes à prendre en compte :



Questions / Réponses



Indemnité de rupture



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Versement obligatoire d'une indemnité de rupture conventionnelle.

- Impossibilité pour l'administration de fixer un montant d'indemnité égal à 0 euro, même avec l'accord de l'agent.
- Sauf exceptions (exemple : agent en disponibilité toute l'année).

Montant négocié entre l'employeur et l'agent mais encadré.

Calcul de l'indemnité de rupture

(Art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019 – décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 – art. 49 bis décret n°88-145 du 15 février 1988)



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

- Le montant de l'indemnité ne peut pas :
 - Etre inférieur au montant plancher fixé par la réglementation
 - Etre supérieur au montant plafond fixé par la réglementation
- **Montant plancher :**
 - 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
 - 2/5^{èmes} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
 - 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
 - 3/5^{èmes} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.
- **Montant plafond :**
 - 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Rémunération de référence

- Rémunération de référence = **rémunération brute annuelle** perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.
 - Exemple : rupture conventionnelle conclue en 2025 : année civile de référence = du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.
- Rémunération brute =
 - traitement brut indiciaire
 - régime indemnitaire
 - NBI
 - indemnité de résidence
 - SFT
 - CTI
 - GIPA
 - indemnité compensatrice de hausse de la CSG.
- Rémunération brute ≠ brut fiscal



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Rémunération de référence

- **Ne pas prendre en compte dans la rémunération :**
 - **Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;**
 - Exemples : indemnités kilométriques, prise en charge partielle trajets domicile/travail, forfait mobilités durables...
 - 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.
 - **La participation employeur à la protection sociale complémentaire (*info DGCL*).**
 - **Les indemnités de coordination (*info DGCL et DGAFP*).**
 - L'indemnité forfaitaire des jours de CET (*Note de gestion direction RH Armée de 2020*).



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Rémunération de référence – Cas particuliers

- Agent à temps partiel : pas de rétablissement à temps plein.
- Agent à temps non complet : pas de rétablissement à temps complet.
- Agent en congé de maladie : pas de rétablissement du plein traitement/90%.
 - Exemple : les périodes de demi-traitement demeurent.
- Agent ayant eu une mobilité entre employeurs publics : prise en compte de l'intégralité de la rémunération perçue au titre de l'année N-1 et pas uniquement auprès du dernier employeur.



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Rémunération de référence – Cas particuliers

- Agent ayant eu une régularisation de rémunération (*sous réserve de l'interprétation du juge*) :

Exemple 1 : rupture conventionnelle signée en 2025

- Prise en compte de la rémunération brute de référence au titre du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024
- Sur bulletin de salaire de mars 2024, régularisation de traitement au titre de l'année 2023 (NBI non versée à tort à l'agent)
- **Régularisation effectuée en 2024 donc prise en compte.**

Exemple 2 : rupture conventionnelle signée en 2025

- Prise en compte de la rémunération brute de référence au titre du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024
- Agent en CMO toute l'année 2024 – requalifié en CLM en 2025 avec rappel de rémunération
- **Régularisation effectuée en 2025 donc pas de prise en compte.**



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Rémunération de référence – Cas particuliers

- Fonctionnaire en disponibilité au cours de l'intégralité de l'année civile précédant la rupture conventionnelle : **indemnité = 0 euros** (TA Versailles, 19 avril 2023, n°2101732 ; rép. ministérielle AN °44383 du 3 mai 2022).
 - Exemple : fonctionnaire qui bénéficie d'une rupture conventionnelle en 2025 alors qu'il est en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1^{er} septembre 2022.
 - Indemnité = 0 euros car aucune rémunération perçue de la part de l'administration du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.
- Fonctionnaire en disponibilité d'office pour raison de santé (DORS) : **non prise en compte des indemnités de coordination** (info DGCL et DGAFP).
 - Exemple : fonctionnaire qui bénéficie d'une rupture conventionnelle en 2025 alors qu'il est en DORS depuis août 2024.
 - Indemnité calculée sur la base de sa rémunération perçue du 1^{er} janvier au 31 juillet 2024 (avant son placement en DORS).



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Ancienneté à prendre en compte

- **Prise en compte des services effectifs accomplis :**
 - Dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.
 - En tant que fonctionnaire (titulaire et stagiaire) et agent contractuel de droit public (*info Préfecture*).
 - En position d'activité
 - En détachement
 - En surnombre ou pris en charge par le CDG/CNFPT
- Prise en compte uniquement des **années complètes** (*info DGCL*).
 - Exemple : ancienneté de 3 ans et 7 mois = ancienneté retenue de 3 ans.
- Exclusion des services accomplis (*sous réserve de l'interprétation du juge*) :
 - En tant que contractuel de droit privé.
 - En congé parental et disponibilité (y compris en disponibilité pour élever un enfant).



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Versement de l'indemnité

- Absence de délai limite pour le versement de l'indemnité dans la réglementation.
 - Validation d'un versement 2 mois et 23 jours après la date de rupture conventionnelle (*TA de Châlons en Champagne, 20 décembre 2022, n°2101789*).
- Cas particulier des fonctionnaires titulaires à temps non complet ayant plusieurs employeurs publics : versement de l'indemnité par chaque employeur, en fonction de la quotité de travail (*Rép. Ministérielle à la QE n°14671 JO Sénat du 13 août 2020*).



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Régime social de l'indemnité

(III 5° bis art. L.136-1-1 code de la sécurité sociale – art. 13 loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019)

- Régime social différent selon le montant de l'indemnité

Pour l'année 2025 :

Si le montant de l'indemnité est inférieur à 94 200 €	Si le montant de l'indemnité est compris entre 94 200 € et 471 000 €	Si le montant de l'indemnité est supérieur à 471 000 €
Exonération de cotisations sociales	Exonération de cotisations sociales	Assujettissement aux cotisations sociales
Exonération de CSG, CRDS	Assujettissement à la CSG, CRDS	Assujettissement à la CSG, CRDS (assiette de 100%)



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Régime fiscal

(Art. 80 duodecies code général des impôts)

- Selon le montant de l'indemnité de rupture, elle est :
 - exonérée d'impôt sur le revenu
 - OU partiellement soumise d'impôt sur le revenu



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Obligation de remboursement

- Remboursement par l'agent qui, **dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle**, est recruté en tant **qu'agent public** (= en tant que fonctionnaire ou agent contractuel de droit public) dans certaines structures.
 - Attention, rédaction différente selon si l'agent ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle était fonctionnaire ou contractuel de droit public (cf. tableau ci-après).
- Remboursement au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.
- Aucun remboursement n'est dû lorsque l'agent est recruté par une autre collectivité territoriale (*TA de Strasbourg, 4 avril 2023, n°2106793*).



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Obligation de remboursement

(Art. 72 I la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 49 decies décret n°88-145 du 15 février 1988)

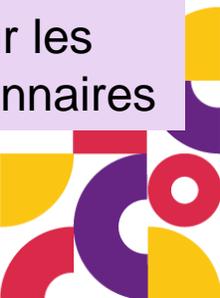
Remboursement si recrutement dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle en tant qu'agent public :

- Au sein de la **même collectivité territoriale**.
 - Exemple : Rupture signée avec commune D – recrutement dans les 6 ans par commune D
- Auprès de **tout établissement public en relevant**.
 - Exemple : Rupture signée avec commune D – recrutement dans les 6 ans par CCAS C, rattaché à la commune D
- Auprès d'un **établissement public auquel appartient la collectivité territoriale**.
 - Exemple : Rupture signée avec commune D – recrutement dans les 6 ans par ComCom G, dont la commune D est membre.

Prévu pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public

- Au sein du **même établissement public**.
 - Exemple : Rupture signée avec ComCom A – recrutement dans les 6 ans par ComCom A.
- Auprès d'une **collectivité territoriale membre de cet établissement public**.
 - Exemple : Rupture signée avec ComCom A – recrutement dans les 6 ans par commune B, membre de la ComCom A.

Prévu uniquement pour les fonctionnaires



3 • Indemnité spécifique à la rupture conventionnelle

Attestation sur l'honneur

Pour le fonctionnaire (*art. 8 décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019*) :

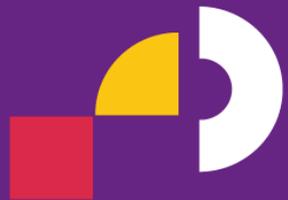
- Préalablement à son recrutement, le candidat retenu pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi **au sein d'une administration de l'une des 3 fonctions publiques**, adresse à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

Pour l'agent contractuel (*art. 49 decies décret n°88-145 du 15 février 1988*) :

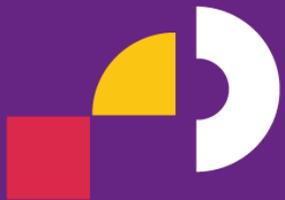
- Préalablement à son recrutement, le candidat retenu pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi **dans une collectivité territoriale**, adresse à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.



Questions / Réponses



Autres conséquences



4 • Autres conséquences

Radiation

- En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti :
 - Fonctionnaire : radié des cadres
 - Agent contractuel : radié des effectifs

Cas particulier des fonctionnaires titulaires à temps non complet ayant plusieurs employeurs publics :
La rupture conventionnelle auprès de l'ensemble des employeurs = perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent effective pour tous ses emplois (*Rép. Ministérielle à la QE n°14671 JO Sénat du 13 août 2020*).



4 • Autres conséquences

Congés annuels et RTT

- L'agent public doit solder ses congés annuels et jours de RTT avant la date envisagée de cessation de fonctions.
- Cas particulier de l'agent dans l'impossibilité de solder ses congés annuels et RTT avant sa cessation de fonctions (en cas de congé de maladie par exemple) :
 - Les jours de RTT sont perdus.
 - Les congés annuels font l'objet d'une indemnité (selon les règles applicables).





4 • Autres conséquences

Sort du CET

Si la monétisation est prévue dans la délibération :

- L'agent doit poser les 15 premiers jours épargnés sur son CET sous la forme de congés, sinon ils sont perdus.
- A compter du 16ème jour épargné : Indemnisation possible ou conversion points RAFP (*fonctionnaire CNRACL*).

Si la monétisation non prévue dans la délibération ou en cas d'absence de délibération :

- L'agent doit poser les jours de CET sous la forme de congés, sinon ils sont perdus.



4 • Autres conséquences

Chômage

- **Droit aux allocations chômage (ARE)** – sous réserve de respecter les conditions.
- Charge du versement :
 - Pour les fonctionnaires, les allocations chômage sont à la charge de la collectivité selon les règles applicables.
 - Pour les agents contractuels de droit public, les allocations chômage sont à la charge de la collectivité uniquement si elle est en auto-assurance, sinon à la charge de France Travail.
- Si l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure au montant plancher prévu par la réglementation :
 - Versement de l'ARE avec un différé d'indemnisation spécifique, pour la partie de l'indemnité supérieure au montant plancher (*rép. ministérielle à la QE n°32941, publiée au JO AN du 2 mars 2021 ; guide chômage DGAFP 2021 fiche n°7*).



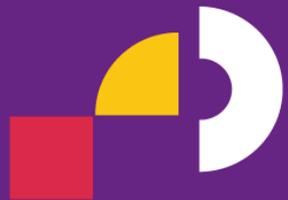
4 • Autres conséquences

Protection sociale (fonctionnaires CNRACL)

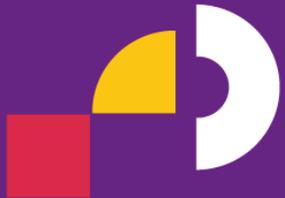
- Pendant 1 an suivant la rupture conventionnelle, à défaut d'avoir cotisé assez longtemps au régime général : Le fonctionnaire CNRACL continue à bénéficier de ses droits aux prestations en nature et en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, dès lors qu'il remplit les conditions d'ouverture des droits (*art. L.161-8 et R.161-3 code de la sécurité sociale*).



Questions / Réponses



Conclusion



QUIZ



Une demande de rupture conventionnelle d'un agent s'impose t-elle à l'administration ?



Explications :

La procédure de rupture conventionnelle impose **l'accord des deux parties**. La décision ne s'impose donc pas à l'administration qui peut refuser de répondre favorablement à la demande de l'agent.



Un agent contractuel en CDI peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle au cours de sa période d'essai ?



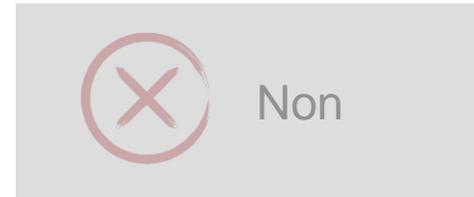
Explications :

Un agent contractuel de droit public en CDI peut bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Cependant, l'agent contractuel en CDI qui demande une rupture conventionnelle au cours de sa période d'essai est exclu du dispositif de rupture conventionnelle.



Un fonctionnaire en disponibilité peut-il bénéficier d'une rupture conventionnelle ?



Explications :

Le fait d'être en disponibilité ne prive pas le fonctionnaire du bénéfice de la rupture conventionnelle.

Toutefois, la période de disponibilité peut avoir une incidence sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

-> Par exemple, si le fonctionnaire demande une rupture conventionnelle en 2025 alors qu'il était en disponibilité pour convenances personnelles toute l'année 2024, n'ayant perçu aucune rémunération pendant cette période, le montant de l'indemnité sera égal à 0€.



Une délibération spécifique est-elle obligatoire pour le versement de l'indemnité ?



Explications :

La rupture conventionnelle étant une compétence exclusive de l'autorité territoriale, elle s'impose à l'organe délibérant.

Dans l'hypothèse où les crédits ne seraient pas suffisants, l'organe délibérant devra les prévoir par une décision modificative car il s'agit d'une dépense obligatoire.





Une convention de rupture conventionnelle est signée le 1^{er} avril 2025.

En l'absence d'exercice du délai de rétractation, à quelle(s) date(s) la cessation de fonctions est-elle possible ?

15 avril 2025

1^{er} mai 2025

15 mai 2025

1^{er} sept. 2025

Explications :

Chacune des deux parties peut se rétracter pendant un délai de **15 jours francs à compter du jour suivant la date de signature de la convention. La date de cessation de fonctions intervient au plus tôt 1 jour après l'échéance du délai de rétractation.**

Ainsi, pour une convention signée le 1^{er} avril 2025, la date de cessation de fonctions ne peut pas être fixée avant le 18 avril 2025.

Il n'existe aucune obligation de fixer la date de cessation de fonctions dès le lendemain du terme du délai de rétractation. Il est donc possible de fixer cette date plusieurs semaines/mois après l'épuisement du délai de rétractation.



Un fonctionnaire signe une rupture conventionnelle avec une date de radiation au 31 mai 2025 au soir. A cette date, il a un reliquat de 5 jours de RTT non pris et 13 jours épargnés sur son CET. Que deviennent-ils ?

Indemnisation des jours de CET et RTT

Les jours de RTT sont perdus mais les jours de CET sont indemnisés

Les jours de RTT et CET sont perdus car non posés avant la cessation de fonctions

Explications :

Dans tous les cas, les RTT sont perdus car ils ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation.

Pour les jours de CET, ils peuvent être indemnisés mais à plusieurs conditions :

- La collectivité doit avoir mis en place la monétisation par délibération
- Les 15 premiers jours ne peuvent être pris que sur la forme de congés. L'indemnisation n'est possible qu'à partir du 16^e jour

Dans l'exemple, l'agent dispose de 13 jours épargnés sur son CET, soit un nombre inférieur au plancher indemnisable ; ces derniers doivent donc être posés avant la date de radiation, dans le cas contraire, ils seront perdus (*art. 5 et 6 décret n°2004-878 du 26 août 2004*) .



Un fonctionnaire signe une rupture conventionnelle avec sa commune employeur en 2025. Peut-il être recruté à nouveau par cette même commune en 2026 ?

Oui, sans conditions

Oui, mais avec le remboursement
de l'indemnité perçue

Non, il ne peut pas car la date est
antérieure à 2031 (épuisement
du délai de 6 ans)

Explications :

L'agent étant candidat à un emploi proposé par la commune avec laquelle il a conclu une rupture conventionnelle il y a moins de 6 ans, il pourra être recruté à nouveau par cette même commune, à la condition qu'il procède au remboursement de l'indemnité de rupture perçue.



Remerciements

Service Conseil juridique

- Emilie BULTEAU
- Christiane STRUILLLOU
- Morgan DELSAUX

Nous contacter :



 juridique@cdg44.fr



www.cdg44.fr

cataloguedesprestations.cdg44.fr

