



## VEILLE JURIDIQUE

N° 11 – 02/2020

### Fonction publique

#### *Décret : Modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (Mise à jour)*

**Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019** modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux **modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**.

Afin de tirer les conséquences de la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret **établit la liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat** concernés par le dispositif des nominations équilibrées et **fixe la répartition des tutelles ministérielles** de chacun des établissements publics concernés, **adapte le montant unitaire de la contribution financière** pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif et enfin, **intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations** et à la liste des emplois et types d'emplois figurant en annexe au décret.

**Ce décret, entré en vigueur le 1er janvier 2020**, prévoit tout d'abord que le montant de la contribution unitaire, antérieurement fixé à 90 000 €, est ramené à 50 000 € pour les communes et les établissements publics de plus de 40 000 habitants.

Par ailleurs, le décret rabaisse à 40 000 habitants le seuil des collectivités et établissements publics qui seront obligés d'effectuer la déclaration annuelle comportant par emploi et type d'emploi le nombre de nominations, la répartition des services et le montant de la contribution.

Concernant la mise en œuvre de ces dispositions, elles sont applicables à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

#### > > **Lien vers le décret :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039700922&cat](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039700922&categorieLien=id)  
[egorieLien=id](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039700922&categorieLien=id)

## ***Décret : Modification des modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation (CPF) (Mise à jour)***

Le décret **précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation** au sein de la fonction publique, **notamment les modalités d'utilisation**.

**Entré en vigueur le 1er janvier 2020**, il expose tout d'abord que, pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle, l'agent **pourra convertir ses droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen à raison de 12 euros pour une heure de formation**. Si la conversion aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, le nombre sera arrondi au nombre entier le plus proche.

L'alimentation du compte personnel de formation (CPF) obéit à de nouvelles règles, en ce sens qu'elle s'effectue à hauteur de **25 heures au titre de chaque année, dans la limite d'un plafond de 150 heures**.

Pour les fonctionnaires de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de **50 heures maximum par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures**.

Désormais, les droits acquis en euros peuvent être convertis en heures, et réciproquement, sous certaines conditions. **La conversion en heures des droits acquis en euros au titre du CPF s'effectue à raison d'une heure pour 15 euros**.

Le titulaire d'un compte qui exerce concomitamment des activités ouvrant des droits alimentés en euros et en heures utilise uniquement ses droits acquis en heures lorsque son activité principale est accomplie en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel. Dans le cas d'un temps de travail identique, l'agent pourra utiliser ses droits en heures et en euros.

De plus, **si le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'incapacité à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire pourra bénéficier**, en complément de ses droits acquis et sur présentation d'un justificatif du médecin de prévention, **d'un crédit d'heures supplémentaires dans la limite d'un plafond de 150 heures**.

Par ailleurs, le décret précise que le CPF cesse d'être alimenté et les droits ne peuvent plus être utilisés lorsque le titulaire a fait valoir ses droits à la retraite, sauf pour le cas des radiations anticipées pour invalidité.

Puis, le décret indique que si le titulaire utilise des droits obtenus de manière frauduleuse ou erronée, il remboursera les sommes correspondantes à son employeur selon une procédure contradictoire dont les modalités seront précisées par l'employeur.

**> > Lien vers le décret :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039638119&categorieLien=id>

## ***Décret : Dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet***

### **Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet**

Conformément aux dispositions de l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, le décret relatif aux agents à temps non complet étend la possibilité pour les collectivités et établissements publics de recruter sur de tels emplois.

Il généralise à l'ensemble des collectivités et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

A ce titre, le décret **supprime** :

- **les seuils de création ;**
- **la limitation de son recours à certains emplois ;**
- **la limitation du nombre d'emplois à temps non complet en fonction de l'effectif budgétaire des emplois à temps complet.**

Parallèlement à ces dispositions, le décret procède à une homogénéisation des textes et à une suppression des incohérences (ex : références aux attentes de décrets déjà parus...).

Désormais, l'agent à temps non complet **pourra bénéficier, à sa demande, d'un entretien tous les deux ans avec le conseiller en évolution professionnelle** dont il relève. **L'autorité territoriale sera tenue de communiquer cette information à l'agent lors de son recrutement.**

Par ailleurs, le décret ajoute la création d'un article « 9-1 » qui prévoit que les agents à temps non complet **pourront également, en complément de leurs droits existants, bénéficier** à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie :

- **d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;**
- **d'un congé de validation des acquis de l'expérience ;**
- **d'un congé pour bilan de compétences ;**
- **d'un congé pour formation syndicale pour les représentants du personnel au Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et Comité technique (CT) ;**
- **d'un congé de solidarité familiale ;**
- **d'un congé de proche aidant ;**
- **d'un congé pour accomplir une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle.**

La détermination de la période s'effectuera par l'autorité territoriale auprès de laquelle l'agent consacre la plus grande partie de son activité.

Si la durée de travail est identique, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

Si la date de recrutement est également identique, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif.

Si l'effectif est le même, l'autorité territoriale « référente » sera choisie par l'agent.

**Pour les agents à temps non complet pris en charge par le Centre de Gestion, le décret prévoit qu'il n'y a plus une obligation que les postes proposés se trouvent dans le département.**

Quant au devenir de l'agent dont l'emploi a été supprimé en raison d'une modification du nombre d'heures de services hebdomadaire excédant 10 %, soit en hausse, soit en baisse, le décret indique que :

- en cas de refus de cette transformation par l'agent, **le licenciement ne pourra être prononcé que lorsque son reclassement dans un autre emploi ne sera pas possible**. Ce reclassement devra s'effectuer dans un emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou avec l'accord de l'agent inférieure, et compatible avec ses compétences professionnelles. L'offre de reclassement, qui devra être précise et écrite, **concernera les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent**.
- en cas de licenciement, l'autorité territoriale devra **informer l'agent de son droit à l'allocation chômage**.

Conformément aux nouvelles dispositions du décret n° 89-229 relatif aux Commissions administratives paritaires (CAP), le décret comporte une suppression de la nécessité de saisir la CAP en cas d'intégration de l'agent dans un cadre d'emplois.

Puis, **il y a un renforcement du droit des agents à temps non complet**, notamment en précisant qu'en **cas de congé pour invalidité imputable au service** (remplacement des termes « maladie professionnelle » et « accident de travail »), **l'agent bénéficiera de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé, et non plus pendant une durée de 3 mois**.

> > **Lien vers le décret :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041601415&categorieLien=id>

### ***Décret : Contrôles déontologiques et modalités de cumul d'activités des agents publics***

#### **Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique**

**Entré en vigueur le 1er février 2020**, le décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. **Il abroge les dispositions du décret n° 2017-105 relatif au cumul d'activités en reprenant une grande majorité des articles**, et étend son application aux agents contractuels mentionnés au II de l'article 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Ce décret fixe la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire et précise l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis les agents.

Pour une création ou reprise d'entreprise, mais aussi lorsque l'agent a cessé ses fonctions, **l'agent ne sera désormais plus tenu de présenter sa demande de cumul 3 mois avant le début de son activité**. En effet, le décret indique uniquement que l'agent devra saisir son autorité hiérarchique **avant le début de son activité**.

**Concernant la déclaration de cumul d'activités effectuée par les agents à temps non complet** ou exerçant des fonctions à temps incomplet, **un modèle sera communiqué par arrêté du ministre chargé de la fonction publique**.

Par ailleurs, le décret **détermine également les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps

partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative.

A ce titre, **il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la HATVP est obligatoire pour ces deux types de demandes et détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois** d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

En corrélation avec l'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qui fixe la liste des pièces à fournir, les nouvelles dispositions peuvent synthétiquement se résumer comme suit :

### Quels sont les cas concernés par la saisine obligatoire de la HATVP ?

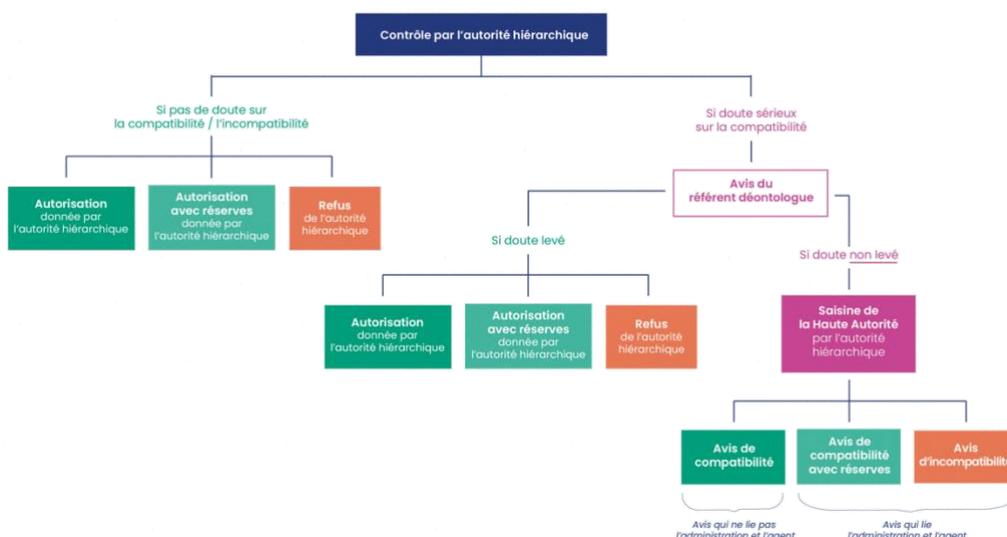
	Création ou reprise d'une entreprise (cumul d'activités)	Reconversion professionnelle dans le secteur privé	Avis préalable à la nomination (prénomination)
<b>Tout agent public</b> (sauf exceptions mentionnées ci-dessous)	○	○	X Pas de saisine de la Haute Autorité
<b>Directeurs généraux des services des régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants</b>	✓	✓	✓ Seulement s'ils ont exercé une fonction dans le secteur privé au cours des 3 années précédant la nomination
<b>Directeurs généraux adjoints des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants</b>	✓	✓	○
<b>Directeurs généraux des services techniques des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants</b>	✓	✓	○
<b>Directeurs de cabinet, directeurs adjoints de cabinet et chefs de cabinet des autorités territoriales des grandes collectivités</b> collectivités à statut particulier, métropole de Lyon, collectivités d'outre-mer, communes de plus de 20 000 habitants, EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ou de plus de 5 millions de budget, et EPCI de plus de 5 millions d'euros de budget)	✓	✓	○

✓ **Saisine obligatoire de la HATVP**  
L'administration doit saisir la HATVP. L'agent peut saisir la HATVP uniquement si son autorité hiérarchique ne l'a pas fait.

○ **Saisine facultative de la HATVP**  
C'est l'autorité hiérarchique de l'agent qui effectue le contrôle déontologique. Si elle a un doute sérieux sur le projet en cause, elle peut demander l'avis de son référent déontologue. Si le doute persiste, l'autorité hiérarchique peut saisir la HATVP.

(Cliquez sur l'image pour voir le document complet) Source : [www.hatvp.fr/](http://www.hatvp.fr/)

### Pour les autres cas, quelle est la procédure de contrôle à respecter par l'autorité hiérarchique ?



(Cliquez sur l'image pour voir le document complet) Source : [www.hatvp.fr/](http://www.hatvp.fr/)

## **Quels sont les éléments à fournir pour la procédure de contrôle ?**

*Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique*

- **Demande de l'agent auprès de l'autorité hiérarchique :**
  - o Cumul d'activités dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise
  - o Vérification de la compatibilité entre les fonctions exercées les 3 dernières années et la cessation définitive ou temporaire des fonctions afin d'assurer une activité privée lucrative
  
- 1. La saisine initiale de l'agent informant l'autorité hiérarchique de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé, à ce titre, dans une position conforme à son statut ;
- 2. Une copie du contrat d'engagement pour les agents contractuels ;
- 3. Une description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité hiérarchique ;
- 4. Le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre ;
- 5. Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre.
  
- **Saisine de la HATVP par l'autorité hiérarchique :**
  - o Cumul d'activités dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise
  - o Vérification de la compatibilité entre les fonctions exercées les 3 dernières années et la cessation définitive ou temporaire des fonctions afin d'assurer une activité privée lucrative
  
- 1. Une lettre de saisine de la HATVP par l'administration indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier et présentant l'activité privée envisagée ;
- 2. L'ensemble des pièces listées pour le cas « Demande de l'agent auprès de l'autorité hiérarchique » ;
- 3. Une description des fonctions exercées par l'agent au cours des 3 dernières années et, le cas échéant, des liens entretenus dans le cadre de ces fonctions avec la personne morale que souhaite rejoindre ou reprendre l'agent ou avec tout autre entreprise privée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 432-13 du code pénal ;
- 4. L'appréciation par l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, de l'autorité dont relève l'agent ou a relevé au cours des 3 années précédant le début de l'activité privée envisagée, de la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions occupées ;
- 5. Une fiche administrative récapitulant la situation administrative et les différentes étapes de la carrière de l'agent ;
- 6. Lorsque la HATVP est saisie au titre de l'article 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 susvisé, l'avis du référent déontologue.
  
- **Saisine de la HATVP par l'autorité hiérarchique :**
  - o Nomination d'un DGS d'une collectivité ou d'un EPCI de plus de 40 000 habitants qui exerce ou a exercé au cours des 3 dernières années une activité privée lucrative
  
- 1. Une lettre de saisine de la HATVP par l'administration indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier ;
- 2. Une description des fonctions sur lesquelles il est envisagé de nommer l'intéressé ;
- 3. Une description des fonctions exercées par l'intéressé dans le secteur privé au cours des 3 dernières années ;

4. L'appréciation par l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi de la compatibilité des fonctions sur lesquelles il est envisagé de nommer l'intéressé avec celles exercées dans le secteur privé au cours des 3 dernières années ;
5. Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale dans laquelle l'intéressé a exercé ;
6. Le cas échéant, la copie du ou des contrats de travail signés par l'intéressé au cours des 3 dernières années ;
7. Lorsque la HATVP est saisie au titre de l'article 5 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 susvisé, l'avis du référent déontologue.

**> > Lien vers l'arrêté :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041540142>

**> > Lien vers le décret :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041506165&categorieLien=id>

***Décrets : Procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et modèles***

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

Le décret n° 2019-1593 est pris pour l'application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique. **Il prévoit les conditions et la procédure** selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la **cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat**. Il institue, pour les fonctionnaires, une **procédure expérimentale de rupture conventionnelle – pour une période de 6 ans jusqu'au 31 décembre 2025 - entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire**, ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il instaure également **une procédure de rupture conventionnelle** entraînant la fin du contrat **pour les agents contractuels** bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

**Les deux décrets portant sur la rupture conventionnelle sont entrés en vigueur le 1er janvier 2020.**

Le décret n° 2019-1596 fixe quant à lui les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 précitée et expose un montant plafond à cette indemnité.

En outre, il tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en abrogeant, à compter du 1er janvier 2020, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat et la fonction

publique territoriale, ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

Il vous sera possible de trouver ci-après les différents éléments portant sur la mise en œuvre de cette procédure :

### ***Quels sont les agents qui bénéficient de la rupture conventionnelle ?***

**La rupture conventionnelle est envisageable pour :**

- **les fonctionnaires ;**
- **les agents contractuels à durée indéterminée (CDI) de droit public ;**
- **les personnels affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;**
- **les praticiens en CDI relevant de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.**

*Article 72-I de la loi n° 2919-828 du 6 août 2019*

*Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*

*Article 49 bis du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

**Ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif les fonctionnaires :**

- stagiaires ;
- ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- détachés en qualité d'agent contractuel.

*Article 72-I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019*

**Ne peuvent également pas bénéficier de ce dispositif les agents contractuels en CDI de droit public :**

- en période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- 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
- qui sont des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

*Article 10 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*

*Article 49 ter du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### ***Qui est à l'initiative de cette procédure ?***

La procédure de rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'autorité territoriale. **Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.**

*Articles 1 et 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*

*Article 49 quater du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## Comment se déroule la procédure ?

### 1° L'information :

Le demandeur informe l'autre partie **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.**

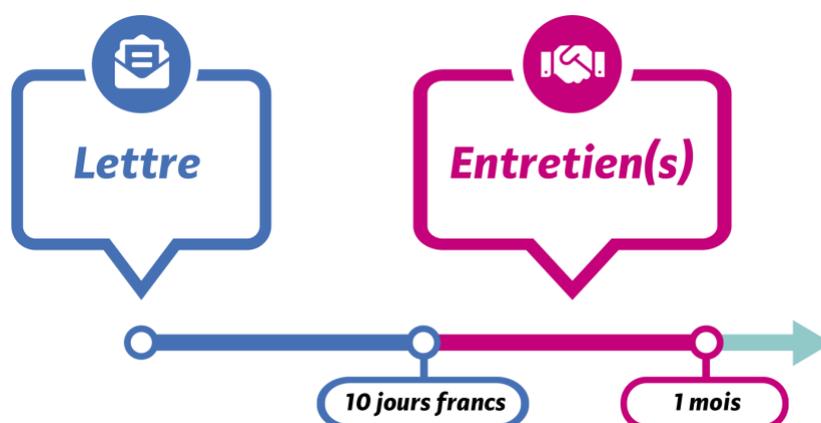
Si la demande émane de l'agent, il peut l'adresser au service des ressources humaines ou l'autorité territoriale.

*Article 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*

*Article 49 quater du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### 2° L'entretien :

Après la réception de la lettre, un entretien relatif à cette demande se tient au moins après un délai de 10 jours francs et avant 1 mois.



Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique, l'autorité territoriale ou son représentant.

Il peut être organisé, le cas échéant, plusieurs entretiens.

Lors de cet entretien, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial (comité technique actuellement), l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

**S'il souhaite être assisté d'un conseiller, l'agent doit en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.**

Pour rappel, le conseiller est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

**Le ou les entretiens portent principalement sur :**

- **les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;**
- **la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation) ;**
- **le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;**
- **les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue et**

**le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.**

*Articles 2, 3 et 4 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*

*Articles 49 quater, quinquies et sexies du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

**3° Signature d'une convention :**

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

**La convention fixe notamment :**

- **le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (dans des limites déterminées par décret et exposées ci-après) ;**
- **la date de la cessation définitive des fonctions (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation).**

**La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020** fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

**La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien,** à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent, l'autorité territoriale ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention dont une copie est versée au dossier de l'agent.

*Article 5 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*

*Article 49 septies du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

**4° Droit de rétractation :**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit **s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir 1 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.**

*Article 6 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*

*Article 49 octies du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

***Quelles sont les conséquences de la rupture conventionnelle ?***

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé :

- le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture ;
- le contrat de l'agent contractuel prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale adressent 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.

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

[Articles 7 et 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

[Articles 49 nonies et decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

[Article 72-I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#)

### ***Quel est le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?***

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

[Article 2 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#)

### ***Quel est le montant maximum susceptible d'être versé à l'agent ?***

Le montant maximum ne peut pas excéder une somme équivalente à 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

[Article 3 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#)

### ***Comment l'ancienneté de l'agent est-elle déterminée ?***

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.

[Article 4-III du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#)

### ***Quelle est la rémunération brute de référence qui servira à la détermination du montant de l'indemnité ?***

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.**

**Sont exclues de cette rémunération de référence :**

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

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

**⚠ Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service :**

Le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

*Article 4-I et II du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019*

**Dispositions transitoires :**

Sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, les agents peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départ volontaires servies en application de leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du décret n° 2019-1596.

*Article 9 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019*

**Modèles de convention :**

**Les modèles de convention figurent en annexes de 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.**

Les 4 modèles de convention disponibles se présentent comme suit :

- Annexe 1 : Procédure applicable aux fonctionnaires ;
- Annexe 2 : Procédure applicable aux agents contractuels de la fonction publique ;
- Annexe 3 : Procédure applicable aux personnels affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;
- Annexe 4 : Procédure applicable aux praticiens en CDI relevant de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.

**>> Lien vers le décret :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039727613&categorieLien=id>

**>> Lien vers le décret :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039728021&categorieLien=id>

**>> Lien vers l'arrêté :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&categorieLien=id>

 **Nota :**

Concernant la mise en œuvre de cette procédure, **de nombreuses interrogations qui subsistent** ont été remontées à la DGCL, comme :

- Faut-il une délibération pour autoriser l'autorité territoriale à signer la convention ?
- Le terme « services effectifs » comprend-il également les services accomplis dans la fonction publique avec un contrat de droit privé ?
- Comment gérer la situation d'un agent pluricommunal ?
- Quelle sera la rémunération retenue pour un agent en disponibilité ?

Dès réception des réponses, nous ne manquerons pas de vous les communiquer.