

FICHE PRATIQUE- LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'expérimentation de la rupture conventionnelle est entrée en vigueur pour une période de six ans jusqu'à **31 décembre 2025**.

Références :

[-Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et notamment son article 72 ;](#)

[-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 ;](#)

► **Principe de la rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle est la procédure selon laquelle **l'autorité territoriale et l'agent peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant, selon le cas, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la fin du contrat pour les agents contractuels en CDI.**

La convention ne peut résulter que de **l'accord** du fonctionnaire ou de l'agent contractuel en CDI et de la collectivité territoriale. Elle est formalisée par une **convention** signée par les deux parties.

► **Personnels concernés**

La rupture conventionnelle s'applique :

- Aux fonctionnaires titulaires
- Aux agents contractuels de droit public en CDI

Elle ne peut pas s'appliquer :

- Aux fonctionnaires stagiaires
- Aux 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
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- Aux agents contractuels en période d'essai
- Aux agents contractuels en CDD
- En cas de licenciement ou de démission
- Aux agents contractuels de droit privé

► **Initiative de la procédure de la rupture conventionnelle**

L'initiative est **partagée**, elle peut être engagée :

- Soit par l'agent
- Soit par l'autorité territoriale

Il appartient au demandeur d'informer l'autre partie **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature**.

A noter que lorsque la demande émane du fonctionnaire, la lettre est adressée, au choix, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

► **L'Entretien**

A la suite de la demande de rupture conventionnelle, **un entretien** se tient à une date fixée **au moins 10 jours francs¹ et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de la rupture conventionnelle**.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale.

Le cas échéant, d'autres entretiens peuvent être organisés.

Cet entretien porte 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
- La fixation de la date de la fin du contrat pour le contractuel en CDI
- 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 de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et le respect des obligations déontologiques

L'agent peut, après en avoir informé l'autorité territoriale, se faire **assister** par un conseiller désigné **par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens**.

Le conseiller de l'agent est tenu à une **obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès**.

¹ **Le délai franc** : le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte. Le délai franc commence à courir à compter du lendemain du jour où est intervenu la notification de la décision qui a déclenché et comprend la journée qui suit le jour où il prend fin puisque le jour de la notification ne compte pas le jour de l'échéance non plus.

A noter que lorsque le dernier jour du délai franc tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, la date limite est reportée au premier jour ouvrable suivant.

▶ La convention de rupture conventionnelle

La formalisation de la rupture conventionnelle ne nécessite **pas de délibération**, seule la **signature d'une convention de rupture conventionnelle est suffisante**. En effet, une réponse de la DGCL indique que le dispositif de rupture conventionnelle ne prévoit **pas l'intervention de l'organe délibérant**.

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

La convention fixe notamment :

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (dans les limites déterminées règlementairement)
- La date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat de l'agent contractuel en CDI

A noter que la date de cessation des fonctions intervient au plus tôt **un jour après la fin du délai de rétractation**.

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

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie est également versée au dossier individuel de l'agent.

Le Centre de Gestion met à votre disposition des modèles de conventions.

▶ Le droit de rétractation

Les deux parties disposent d'un **droit de rétractation**.

Ce droit s'exerce dans un délai de **15 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**.

▶ Les conséquences de la rupture conventionnelle

▶ La radiation des cadres

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, le fonctionnaire est **radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture**.

▶ La fin du contrat

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, **le contrat de l'agent contractuel en CDI prend fin à la date convenu dans la convention de rupture**.

► L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

La rupture conventionnelle donne lieu **au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle** dont le montant est défini dans la convention de rupture conventionnelle dans les limites plancher et plafond fixées par voie réglementaire.

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

- $\frac{1}{4}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,
- $\frac{2}{5}$ ^{ème} 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,
- $\frac{3}{5}$ ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

A noter que le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à $\frac{1}{12}$ ^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte de **l'ensemble des services accomplis au sein de toutes les Fonctions Publiques** en tant que fonctionnaire ou agent contractuel. Ainsi, 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.

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.**

Elle comprend :

- Le traitement indiciaire brut
- La bonification indiciaire
- Le supplément familial de traitement
- L'indemnité de résidence
- Les primes et indemnités notamment celles liées à l'exercice effectif de fonctions (heures supplémentaires, heures complémentaires, astreintes,...)
- La participation employeur
- Les avantages en nature

Ainsi, sont exclues de la rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- Les majorations et indexations relatives à une affection 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

- La participation de l'employeur à la protection sociale (puisque ce n'est pas une rémunération directement liée 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.

Le Centre de Gestion met à votre disposition un simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle : [simulateur](#).



Exemples de calcul

Cas 1 :

Un agent a 8 ans d'ancienneté. Sa rémunération brute est de 21 000 euros (soit 1 750€ brut par mois).

***Indemnité minimum** est de $\frac{1}{4}$ de rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, soit $1\,750\text{€}/4 = 437,50\text{€} \times 8\text{ ans} = \mathbf{3\,500\text{€}}$

***Indemnité maximale** est de $1/12$ de 21 000€ = $1\,750\text{€} \times 8\text{ ans} = \mathbf{14\,000\text{€}}$

Cas 2 :

Un agent a 18 ans d'ancienneté. Sa rémunération annuelle brute est de 21 000 (soit 1 750€ brut par mois).

***Indemnité minimum** est de :

- $\frac{1}{4}$ de rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, soit $1\,750\text{€}/4 = 437,50\text{€} \times 10\text{ ans} = \mathbf{4\,375\text{€}}$

- $\frac{2}{5}$ de rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté entre 10 ans et 15 ans, soit $1\,750\text{€} \times \frac{2}{5} = 700 \times 5\text{ans} = \mathbf{3\,500\text{€}}$

- $\frac{1}{2}$ mois de rémunération brute par année d'ancienneté entre 15 ans et 20 ans, soit $1\,750\text{€} / 2 = 875\text{€} \times 3\text{ ans} = \mathbf{2\,625\text{€}}$

Total = $4\,375 + 3\,500 + 2\,625 = \mathbf{10\,500\text{€}}$

***Indemnité maximale** est de $1/12$ de 21 000€ = $1\,750\text{€} \times 18\text{ ans} = \mathbf{31\,500\text{€}}$

▶ Régime fiscal et social de l'Indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

A noter que les lois de finances et de financement de la sécurité sociale alignent le régime fiscal et social de l'ISRC dans la fonction publique sur celui applicable aux salariés du secteur privé.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est :

- intégralement exonérée d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux (si cette indemnité ne dépasse pas 296 816€)
- exclue de l'assiette de la CSG, de la CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales à la charge des agents publics et de leurs employeurs dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit 82 272€ pour 2020). Cependant, les ISRC supérieurs à 10 fois le PASS, soit 411 360€ sont intégralement assujettis à la CSG, à la CRDS et aux cotisations sociales.

▶ Le droit à l'allocation d'assurance chômage

La rupture conventionnelle relève de **l'un des cas d'ouverture de l'allocation d'assurance chômage**. Les fonctionnaires ou les agents publics ayant conclu une convention de rupture conventionnelle peuvent prétendre **au versement de l'ARE** dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage.

Ces allocations chômages seront versées par la collectivité employeur en ce qui concerne :

- les fonctionnaires
- les agents contractuels pour lesquels la collectivité n'a pas conventionné avec Pôle Emploi

► **Le remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

Les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doivent être remboursées par l'agent qui, **dans les six années suivant la rupture conventionnelle**, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

- au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle
- ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale

Le remboursement des sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle, doit intervenir **au plus tard dans les deux ans suivant le recrutement**.

► **L'attestation sur l'honneur**

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, un emploi au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement en relevant adressent à l'autorité de recrutement **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 soumise à l'obligation de remboursement**.

A noter :

Le **décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 instaurant l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour la Fonction Publique**, abroge à compter du 1^{er} janvier 2020, la possibilité de verser l'indemnité de départ volontaire existante dans la fonction publique territoriale dans certaines conditions :

- Démission pour créer ou reprendre une entreprise
- Démission pour mener à bien un projet personnel

Le versement de cette indemnité reste possible **uniquement en cas de restructuration de service**.

▶ Cas particuliers

▶ Les agents nommés sur des emplois à temps non-complet

La rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires à temps non-complet de la Fonction Publique Territoriale, qu'ils aient un ou plusieurs employeurs.

Pour rappel : s'agissant des fonctionnaires, la conséquence de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Or, cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs.

De fait, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non-complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs que la rupture émane de l'un d'entre ou de l'agent.

Ainsi, **chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail.**

Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. **La charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence.** En cas d'égalité de durée, la charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

▶ Les agents en disponibilité :

L'indemnité d'un agent qui se trouvait en disponibilité en année N-1 sera calculée avec un montant de rémunération brute annuelle égale à zéro.

Une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 rappelle que seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte, c'est pourquoi un agent en disponibilité au cours de toute cette période n'aura aucune indemnité.

SCHEMA RECAPITULATIF-LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

