



La rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale

Références juridiques :

- *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.*

La **loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** et notamment son article 72 **instaure la rupture conventionnelle** pour les contractuels en CDI et, à partir du 1^{er} janvier 2020, son expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires titulaires.

A compter du 1^{er} janvier 2020, **les indemnités de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise ou pour projet personnel** existantes dans la fonction publique territoriale **sont abrogées**.

Cette note présente la procédure de rupture conventionnelle ainsi que les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

1 – Définition et champs d'application

2 – Les étapes de la procédure

3 – Les effets de la rupture conventionnelle



1- Définition et champs d'application

En application de ce dispositif, l'autorité territoriale, d'une part, et le fonctionnaire ou l'agent contractuel en CDI, d'autre part, peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres, perte de la qualité de fonctionnaire et/ou fin de contrat anticipée.

En contrepartie, l'agent perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant est encadré.

Cette rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

De plus, le fonctionnaire qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité ou établissement avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle est tenu de rembourser à cette collectivité ou établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 est venu préciser la procédure applicable pour les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI, et le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 fixe les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Les agents concernés :

- **Les fonctionnaires territoriaux, à l'exception :**
 - des fonctionnaires stagiaires ;
 - des fonctionnaires 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 ;
 - des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.
- **Les agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public, à l'exception :**
 - des agents contractuels en période d'essai ;
 - des 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;
 - des fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas en cas de licenciement ou de démission.

2- Les étapes de la procédure

A. Initiative de la demande

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève.

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 du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

B. Entretien

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.

L'entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale dont relève l'agent ou son représentant.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

- **Possibilité de se faire assister**

Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Après une décision du Conseil Constitutionnel en date du 15 octobre 2020 (2020-860 QPC), l'agent peut être assisté non pas seulement par une organisation syndicale représentative de son choix, mais par toute organisation syndicale, représentative ou non.

L'agent qui décide de se faire assister par un conseiller en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

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.

- **Objet de l'entretien**

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de cessation définitive des fonctions ou du 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, l'obligation de remboursement prévue aux articles 8 et 49 decies du Décret n°2019-1593 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.

- **La fixation de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC)**

Le décret n°2019-1596 définit un plancher et un plafond qui sont calculés selon une rémunération brute de référence et l'ancienneté de l'agent.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Rémunération brute de référence (article 4 du décret n°2019-1596)

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 :

- 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.

A noter :

- 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 mentionnée aux articles 2 et 3 est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Montant minimum (article 2 du décret n°2019-1596)

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

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Montant maximum (article 3 du décret n°2019-1596)

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Un outil de calcul de l'estimation du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et un autre pour les contractuels est à votre disposition sur notre site [cliquer ici](#) .

C. La 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 les limites déterminées par le décret n°2019-1596, et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou la date de fin de contrat pour l'agent contractuel. Celle-ci intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Toutefois, dans l'attente de la parution de l'arrêté, un modèle de convention est disponible dans les modèles d'actes.

Bien que non précisé par le décret, il semble nécessaire que le projet de convention soit présenté à l'organe délibérant afin que l'autorité territoriale soit autorisée à signer la convention et que les crédits correspondants à l'ISRC soient prévus au budget.

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 ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou au dossier de l'agent contractuel prévu à l'article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Exemple de déroulement de procédure :

01/01 : l'agent envoie son courrier de demande de rupture conventionnelle au maire en recommandé avec accusé réception.

03/01 : réception du courrier

L'autorité territoriale fixe un entretien 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.

14/01 : 1^{er} entretien

06/02 : dernier entretien

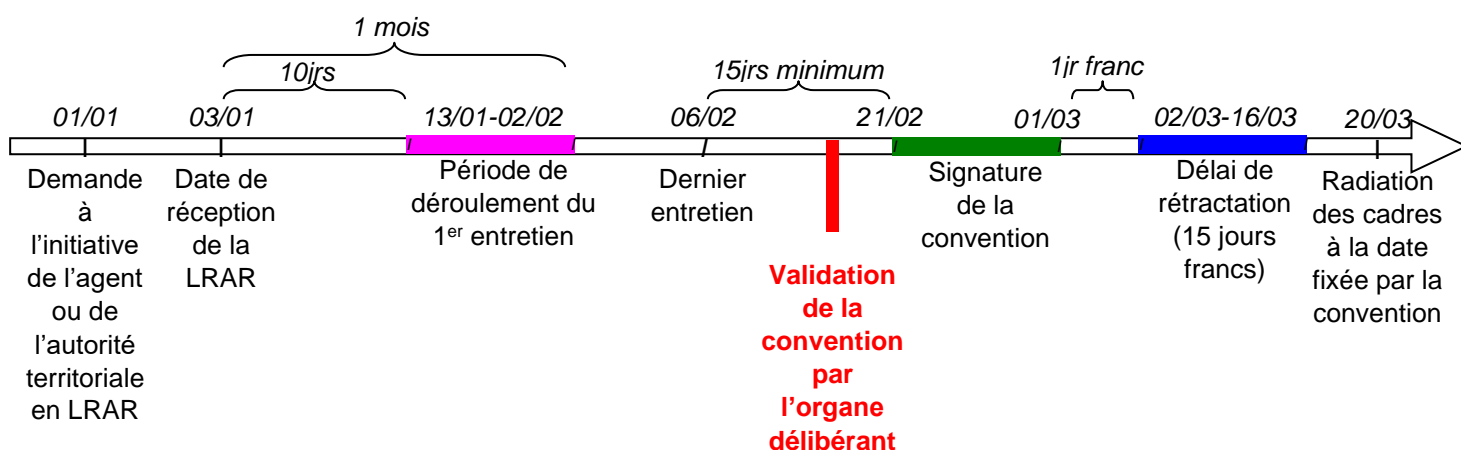
10/02 : le conseil municipal autorise le maire à signer la convention de rupture conventionnelle et prévoit au budget les crédits correspondants à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (bien que non prévue par les textes, cette étape semble requise).

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 ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

01/03 : signature de la convention

02/03 -16/03 : délai de rétractation d'une durée de 15 jours francs (qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention)

20/03 : radiation des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.



3- Les effets de la rupture conventionnelle

A. Au préalable : le droit de rétractation

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.

B. La radiation des cadres

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, l'agent est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions ou à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

Situation des agents à temps non complet auprès de plusieurs employeurs publics : Dans une réponse ministérielle en date du 12 mars 2020 publiée au JO du Sénat (QE n°14671), le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales a précisé que la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. 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.

Aussi, 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 demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois.

C. Le versement de l'indemnité

Le montant de l'indemnité défini dans la convention est à liquider en paie et sera soumis à charge selon les restrictions suivantes.

Exonérations fiscales et sociales pour les fonctionnaires :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exonérée :

- De CSG :
 - Si son montant ne dépasse pas 82 272 €
 - L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98.25 % de son montant à la CSG
 - Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.
- D'impôt :
 - sur le revenu dans la limite de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €,
 - Ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 €
 - Ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.
 - **C'est le montant le plus avantageux qui est retenu**

Exonérations fiscales et sociales pour les contractuels :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exonérée :

- De cotisations au régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale dans la limite de 82 272€

- De CSG :
 - si son montant ne dépasse pas 82 272 €
 - L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98.25 % de son montant à la CSG
 - Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.
- D'impôt :
 - sur le revenu dans la limite de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €,
 - Ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 €
 - Ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.
 - **C'est le montant le plus avantageux qui est retenu**

Pour les agents à temps non complet auprès de plusieurs employeurs publics, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique (Réponse ministérielle en date du 12 mars 2020 publiée au JO du Sénat QE n°14671).

D. Les limitations au recrutement : l'obligation de remboursement

Le bénéficiaire d'une ISRC 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 (ou établissement) avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle, ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'une des personnes de droit public mentionnées à l'article 1er du présent décret 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 prévue, selon le cas, au septième, huitième ou neuvième alinéa du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée.

E. Assurance chômage

La rupture conventionnelle permet à l'agent, sous réserve d'en remplir les conditions, de bénéficier des allocations chômage (article L. 5424-1 du code du travail) à la charge de l'employeur territorial.