



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

> **Contact** : Marielle MOLLIER
Juriste
cdg38@cdg38.fr

> **Pôle** : Cellule juridique
> **Référence** : 2021.01.19.CM
> **Date** : Mise à jour le 10 novembre 2022

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Cadrage

La [loi n°2019-828 portant transformation de la fonction publique](#) a introduit dans son [article 72](#), pour certains agents publics, la possibilité d'obtenir une rupture conventionnelle. Ce mécanisme permet à l'agent public et son employeur de convenir en commun des conditions de cessation définitive de fonctions.

Il s'agit d'un dispositif expérimental pour les fonctionnaires titulaires, qui pourront en bénéficier du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Textes :

[Articles L550-1](#) (cessation définitive de fonction), [L.552-1](#), [L.5531 à L.553-3](#) (rupture conventionnelle) du Code Général de la fonction publique (CGFP)

[Loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique

[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

[Articles 49 bis](#) et suivants du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par les décrets du 31 décembre susvisés.

[Arrêté du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle



1. Le principe de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un accord passé entre l'agent concerné et l'administration qui l'emploie, visant à organiser les conditions de la cessation définitive des fonctions de l'intéressé. La conséquence est donc la radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire pour le fonctionnaire, et la fin du contrat pour l'agent contractuel.

Elle ne peut pas être imposée : l'une ou l'autre des parties peut toujours refuser la rupture conventionnelle. Dans ce cas, rien ne l'oblige à motiver son refus.

Agents bénéficiaires	Conditions pour en bénéficier
Fonctionnaires titulaires	<p>Tous les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle, sauf :</p> <ul style="list-style-type: none">- les fonctionnaires stagiaires ;- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;- les fonctionnaires détachés en qualité de contractuels, si un agent est détaché ou mis à disposition, il doit adresser sa demande de rupture conventionnelle à son administration d'origine et en informer son administration ou organisme d'accueil ;- les agents ayant signé un engagement à service l'Etat à l'issue d'une période de formation et qui n'ont pas encore accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement. <p>Les différents textes sur la rupture conventionnelle ne conditionnent pas son bénéfice à une position d'activité. En l'absence d'indications contraires, elle est donc ouverte, notamment, aux agents en disponibilité.</p>
Agents contractuels	<p>Les agents contractuels en CDI peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle, sauf :</p> <ul style="list-style-type: none">- pendant la période d'essai,- en cas de licenciement ou de démission,- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite 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

2. La procédure de rupture conventionnelle

🕒 J. 0

Demande de rupture conventionnelle

- ♦ La demande de rupture peut émaner de l'agent ou de l'autorité territoriale.
- ♦ Le demandeur informe l'autre partie par LRAR ou remise en main propre contre signature.
- ♦ L'agent peut adresser sa demande au service RH ou à l'autorité territoriale.

🕒 **Au moins 10 jours francs après la date de réception de la demande,**

Entretien(s)

L'entretien est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant.

L'agent peut, après en avoir informé l'autorité territoriale, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative ou, à défaut, d'un représentant syndical de son choix. Le conseiller sera tenu à une obligation de confidentialité.

🕒 **et au plus tard un mois après cette date**

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,
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

🕒 **Au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité territoriale**

Signature de la convention

La convention définit les conditions de la rupture conventionnelle, et notamment :

- Le montant de l'indemnité de rupture, dans les limites déterminées par décret,
- La date de cessation définitive des fonctions de l'agent, au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention est établie selon le modèle défini par [l'arrêté du 6 février 2020](#). Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention, et une copie de celle-ci est versée au dossier de l'agent.

🕒 **Dans un délai de 15 jours francs ; qui commence un jour franc après la date de la signature de la convention**

Droit de rétractation

Le droit de rétractation peut s'exercer par chacune des parties, sous la forme d'une LRAR ou remise en main propre contre signature.

🕒 **A la date fixée par la convention, et au moins 1 jour après le délai de rétractation**

Cessation définitive des fonctions

En l'absence de rétractation de l'une des parties, le fonctionnaire titulaire est radié des cadres, et le contrat de l'agent contractuel prend fin.

3. La convention de rupture

3.1 L'absence de délibération

Le dispositif de rupture conventionnelle ne prévoit pas l'intervention de l'organe délibérant, contrairement à d'autres dispositifs tels que l'indemnité de départ volontaire.

Le dispositif de rupture conventionnelle, tant dans son principe que dans sa mise en œuvre est assimilable à un licenciement, et la réglementation à ce sujet ne prévoit pas l'intervention de l'organe délibérant.

Aussi, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il n'y a pas lieu pour l'exécutif de disposer d'une délibération, ni sur le principe de la rupture ni sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget (question écrite n° 17588 JOS du 10/12/2020).

A ce titre, la collectivité s'engage juridiquement au paiement de cette indemnité, il s'agit alors d'une dépense obligatoire qui devra être inscrite à son budget. **Dès lors que les crédits inscrits sont suffisants, il n'y a pas lieu d'adopter de décision modificative par l'assemblée délibérante afin d'ajuster le budget.**

3.2 L'absence de transmission obligatoire au contrôle de légalité

Dans ce cadre, **la convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes concernés par une obligation de transmission au contrôle de légalité** (question écrite n°17167 du 10/12/2020) **et n'a pas non plus à être transmise à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).**

La rupture conventionnelle ne nécessite pas la transmission des arrêtés de radiation.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention, une copie est versée au dossier du fonctionnaire. Il n'y a pas d'obligation de transmission à un autre organisme tel que l'inspection du travail.

4. L'indemnité de rupture conventionnelle

4.1 Le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est déterminé de manière identique, pour les fonctionnaires et les agents contractuels, selon les dispositions du décret n°2019-1596.

Ce montant ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

Année d'ancienneté	Montant minimum
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Le **montant minimum** est calculé par année d'ancienneté ; donc pour un agent avec 12 ans d'ancienneté, il sera de (¼ de mois de rémunération X 10) + (2/5^e de mois de rémunération X 2).

Le **montant maximum** ne peut pas excéder une somme équivalente au 1/12^e 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 la durée des services effectifs accomplis dans les trois fonctions publiques.



En cas **d'année incomplète**, seules les années complètes seront prises en compte pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

L'ancienneté ne se calcule pas au prorata du temps de travail pour les agents **à temps partiel ou à temps non complet**. Les règles de calcul de l'ancienneté sont les mêmes pour tous les agents.

Les **années de CDD** sont à intégrer dans le calcul de l'ancienneté. Aucune disposition dans les textes prévoit que les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté doivent être accomplis de manière continue. Aussi, tous les services accomplis par un agent dans la fonction publique (dans les trois versants) au cours de sa carrière, comme fonctionnaire ou contractuel de droit public pourront être comptabilisés.

L'indemnité d'un agent placé en disponibilité en année N-1 sera calculée avec un montant de rémunération brute annuelle égale à zéro (Réponse DGCL en date du 10 mars 2020 rappelant que seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte).

Par conséquent, l'agent en question peut bénéficier de la rupture conventionnelle mais il n'est pas éligible au versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Pour mémoire, le congé parental constitue une période de service effectif et doit donc être comptabiliser au titre des années d'ancienneté.

4.2 La rémunération de référence

La rémunération brute de référence pour le calcul 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** (article 4 du décret n°2019-1596).

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 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 rémunération à retenir est la rémunération brute annuelle de l'année civile précédant la rupture. Ainsi, la rémunération brute de référence comprend le traitement indiciaire, la NBI, les indemnités de résidence, le SFT, les primes, les indemnités liées à l'exercice effectif de fonctions y compris IHTS et les avantages en nature (véhicule de fonction, logement, repas...).

Le versement de l'indemnité est unique sur la dernière paie de l'agent.

De plus, les **dépenses d'action sociale** (protection sociale complémentaire : mutuelle et prévoyance ; tickets restaurant) n'ont pas le caractère d'une rémunération d'après l'URSSAF et n'ont pas à être intégrées dans le calcul de la rémunération de référence.

Il peut arriver que l'agent n'ait pas perçu la même rémunération que les années précédentes, par exemple en cas de passage à temps partiel, ou d'absence temporaire pour congé maladie (passage à demi-traitement), disponibilité, etc. Toutefois, la règle selon laquelle la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité est la **rémunération brute réelle de l'année civile précédant la date de la rupture**

conventionnelle s'applique et aucune dérogation n'est possible. Ainsi, la demande de rupture conventionnelle a été formulée en 2022, l'année de référence est 2021.

Pour les agents bénéficiant d'un **logement pour nécessité absolue de service**, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un tel logement.

Cette indemnité peut être versée via un mandat administratif (avec la convention comme justificatif) ou également dans le dernier bulletin de salaire (attention des paramétrages devront être effectués pour respect l'ensemble des dispositions réglementaires).

4.3 Les prélèvements obligatoires

L'indemnité de rupture conventionnelle est en principe exonérée de CSG et des autres cotisations sociales d'origine légale et réglementaire 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. Si l'indemnité est 10 fois supérieure au montant annuel du plafond de la sécurité sociale, elle sera intégralement assujettie à ces cotisations.** A contrario, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette de la CSG et la CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs dans la limite de 2 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale. Toutefois, si le montant de l'indemnité est supérieur à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales. Ainsi, si l'agent ne paye aucune cotisation sociale, il n'engrangerait aucun droit pour sa retraite complémentaire.

Par ailleurs, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, **d'impôt sur le revenu** sauf si l'agent bénéficie d'une pension de retraite. L'indemnité (ou une part) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue lors de l'année précédant la rupture conventionnelle.

4.4 Congés

La rupture conventionnelle n'est pas un cas ouvrant droit au versement d'une compensation financière pour les congés annuels non pris.

Le fonctionnaire devra dès lors, **solder ses congés avant la date de cessation définitive des fonctions** fixée dans la convention de rupture conventionnelle. Si l'agent est en congés maladie, l'agent pourra alimenter son CET de ses congés annuels non pris en respectant la règle issue de la jurisprudence européenne et confirmée par un [avis du Conseil d'État du 26 avril 2017](#). Le droit au report des congés annuels n'est pas illimité dans le temps. Un agent qui se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison de la maladie au cours d'une année civile, a droit au report de ces congés dans le délai de quinze mois après le terme de cette année. Ce droit au report s'exerce toutefois dans la limite de quatre semaines. En faisant application de cette durée de report, il convient de considérer que les congés annuels générés pour l'année N peuvent être reportés pendant 15 mois après cette année N, soit jusqu'au 31 mars de l'année N+2.

La rupture conventionnelle est un cas de cessation définitive de fonctions qui entraîne l'obligation pour l'agent de solder les jours épargnés sur son CET. L'agent devra donc poser ses jours de congés épargnés. En revanche, si la collectivité a délibéré en faveur de la monétisation des jours épargnés, l'agent pourra solder ses congés épargnés en se faisant indemniser.

4.5 Inscription solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte fait partie des documents que l'employeur doit remettre au salarié à la fin de son contrat de travail dans le secteur privé. Cette pratique est moins fréquente dans la fonction publique dans la mesure où l'employeur public remplit déjà les documents déclaratifs pour Pôle emploi nécessaires à l'inscription de l'agent en fin de contrat.

Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire de l'ensemble des sommes versées à l'agent (par chèque ou par virement) à l'occasion de la rupture du contrat. Les mentions du **total des sommes dues au salarié à la date de fin du contrat (salaire, primes, indemnités de rupture du contrat...)** et l'établissement et de la remise en double exemplaire à l'agent doivent figurer dans le solde de tout compte.

5. Les conséquences de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle entraîne, pour les fonctionnaires, **la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire**. Pour les contractuels, elle implique **la fin du contrat à durée indéterminée**.

L'agent qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est recruté au sein de la même collectivité, auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale qui l'employait, devra **rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle**. Ce remboursement doit intervenir au plus tard dans les deux années suivant le recrutement.

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 (article 8 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019).



La rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage, si

l'agent remplit les conditions pour en bénéficier, c'est-à-dire : être inscrit à pôle emploi, apte à travailler et rechercher activement un emploi.

Le montant versé peut entraîner un différé de la date du versement de l'indemnisation chômage.

Dans le cadre de l'auto-assurance, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs assurent directement la charge financière de l'indemnisation de leurs anciens fonctionnaires privés d'emploi. **Cela signifie que c'est à la collectivité de verser l'ARE au fonctionnaire avec qui elle a conclu une rupture conventionnelle.**

Concernant les agents contractuels, si les collectivités n'ont pas adhéré au régime d'assurance chômage, **elles assurent également la charge financière du versement de l'ARE.**

Le CDG 38 a conclu une convention avec le **CDG 17 pour le calcul des droits à l'ARE**. Cette prestation payante permet d'évaluer le coût et la durée de l'indemnisation de l'agent. Pour en bénéficier, contactez le service conseil statutaire et rémunération du CDG 38.

Le versement par la commune de l'ARE ne fait pas obstacle à ce qu'une aide dans sa recherche d'emploi et/ou dans ses démarches de **formation lui soit apportée par Pôle emploi**.

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite par le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Situations particulières

agent ayant plusieurs employeurs

- Pour les fonctionnaires, 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 titulaire est employé à temps non complet par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Elle doit être mise en œuvre auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande 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, et chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture conventionnelle en fonction de la quotité de travail.
- S'agissant du versement de l'allocation de retour à l'emploi, les règles de droit commun continuent à s'appliquer : 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 (articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail). En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date (Réponse ministérielle à une question écrite n°14787 du 9 juillet 2020). Lorsque Pôle emploi détermine que la charge de l'indemnisation relève du secteur public, il notifie au demandeur d'emploi une décision de rejet pour compétence du secteur public sur laquelle est précisé le nom de l'employeur public désigné compétent.

agent public ayant travaillé dans le privé

- En principe, les anciens salariés du secteur public (agents non titulaires des collectivités territoriales, agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'État, salariés non statutaires de chambres de métiers, etc.) peuvent également bénéficier de l'ARE, versée par leur ancien employeur ou par le régime d'assurance chômage si une convention a été conclue à cet effet.
- Si un agent a travaillé plus longtemps dans la fonction publique que dans le secteur privé sur la période prise en compte pour le calcul des droits, il sera indemnisé par son employeur public. En revanche, si l'agent a travaillé plus longtemps dans le secteur privé au cours de la période prise en compte pour le calcul de vos droits, il sera indemnisé par Pôle emploi.

agent en invalidité ou en cours de reconnaissance

- Il n'existe pas de lien de causalité entre la non-reconnaissance de l'invalidité par la CNRACL et le versement de l'ARE à l'agent. Si Pôle emploi accepte l'inscription de l'agent en tant que demandeur d'emploi et considère que l'agent remplit toutes les conditions pour bénéficier de l'ARE, et notamment l'aptitude physique. Il désignera l'employeur devant supporter la charge financière de l'ARE.
- Si la CNRACL reconnaît l'invalidité de l'agent, une procédure de retraite pour invalidité sera lancée par l'employeur public afin que l'agent perçoive le versement d'une pension d'invalidité. Un agent peut être déclaré totalement et définitivement inapte à l'exercice de ses et toutes fonctions par le comité médical tout en remplissant la condition d'aptitude nécessaire afin de bénéficier du versement de l'ARE.