

La Rupture Conventionnelle

Références juridiques

- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, 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
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale articles 49 bis à 49 décies
- [Arrêté NOR : CPAF2002931A 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

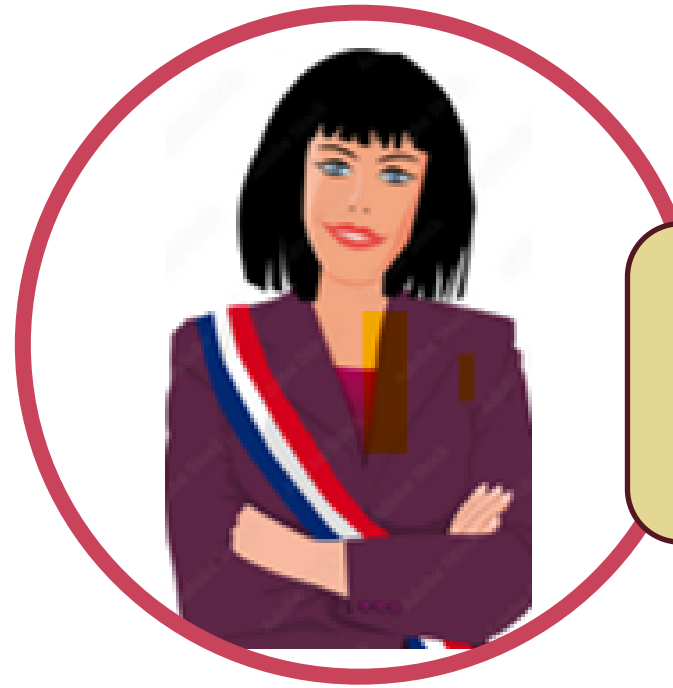


Programme



1. Définition
2. Les bénéficiaires
3. Les agents exclus du dispositif
4. La procédure de rupture conventionnelle et les délais
 - a) La demande
 - b) L'entretien
 - c) La convention
 - d) Le droit de rétractation
 - e) Effets de la rupture
5. L'indemnité de rupture conventionnelle
 - a) Éléments à prendre en compte pour le calcul
 - b) Montants de l'indemnité
 - c) Exemple et outil de calcul
6. Les prélèvements obligatoires
7. Les obligations déontologiques

1. Définition



Accord entre l'agent et son autorité territoriale pour convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent

Décision qui ne peut être imposée ni à l'une ni à l'autre des parties

Cet accord est matérialisé par une convention

Cet accord entraîne :

- La radiation du fonctionnaire ou la fin de contrat pour l'agent public contractuel
- Le versement d'une indemnité



A titre expérimental, du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires et de manière pérenne pour les agents contractuels de droit public bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée

2. Les bénéficiaires de la rupture conventionnelle



Les fonctionnaires titulaires

Les contractuels de droit public en CDI

La rupture conventionnelle ne peut pas être envisagée dans les cas suivants :

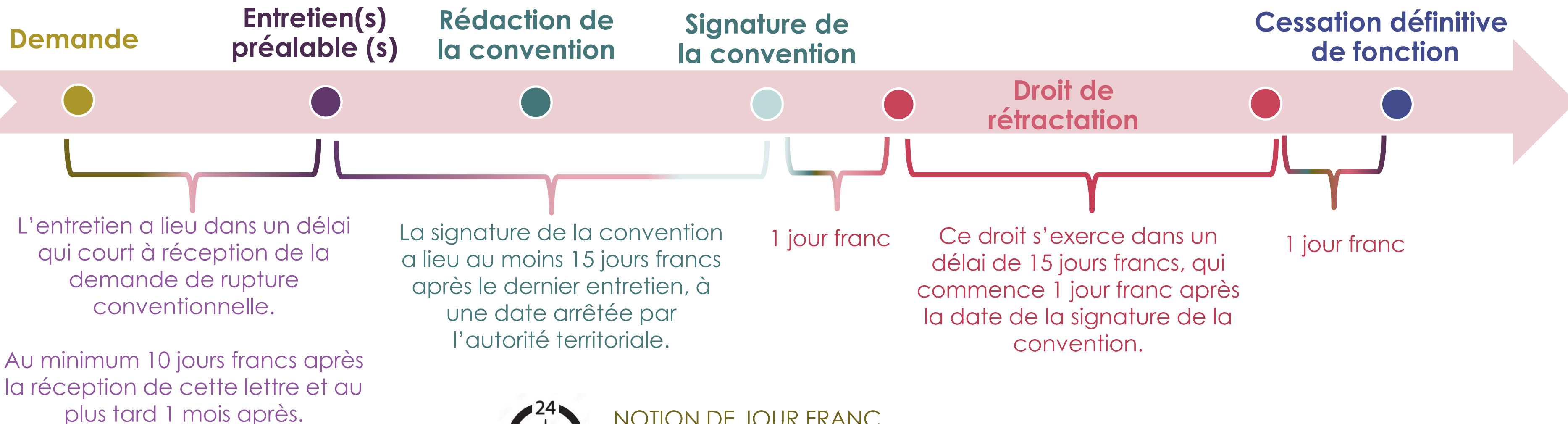
- l'admission à la retraite,
- la démission régulièrement acceptée,
- le licenciement,
- la révocation.

3. Les agents exclus du dispositif

- les fonctionnaires stagiaires
- les fonctionnaires ou les agents contractuels 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, leur permettant d'obtenir la liquidation d'une pension de retraite à taux plein
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- les agents contractuels en contrat à durée déterminée
- les agents bénéficiaires d'un contrat pris en application de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique (travailleurs reconnus handicapés)
- les agents contractuels pendant leur période d'essai
- les agents contractuels faisant l'objet d'une procédure de licenciement ou de démission



4. La procédure de rupture conventionnelle et délais



NOTION DE JOUR FRANC
1 jour franc dure 24 h de 0h à 24 h

Un délai en jours francs ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour du terme. De plus, si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. De même, si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi.

4. a) La demande

LE DEMANDEUR INFORME L'AUTRE PARTIE



soit par :

- lettre recommandée avec demande d'avis de réception,
- lettre remise en main propre contre signature.

Autorité territoriale

Si



La lettre est adressée, à l'agent.
L'autorité territoriale indique la date de l'entretien préalable.

Modèle de courrier

Agent

Si



La lettre est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.



L'autorité territoriale répond à l'agent en indiquant la date de l'entretien préalable.

Modèle de courrier

Même en cas de refus de l'une ou l'autre des parties, il semble qu'il convient néanmoins de prévoir un entretien afin d'échanger sur les motifs de la demande, le principe de la rupture conventionnelle et d'aborder le refus.

4. b) Le ou les entretien(s)

LES PRESENTS



L'entretien est conduit par l'autorité territoriale ou l'autorité hiérarchique.

DATE et CONTENU

Le 1^{er} entretien a lieu au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre de rupture conventionnelle



Exemple : Demande remise en main propre le mardi 9 janvier 2024, l'entretien devra avoir lieu au plus tôt le lundi 22 janvier et au plus tard le vendredi 9 février.



L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix MAIS doit au préalable informer son autorité territoriale.

Est représentative, toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

L'entretien porte principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la fin du contrat,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques.



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.

4. 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.
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou la fin de contrat pour le contractuel (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.

[Modèle de convention pour un fonctionnaire](#)

[Modèle de convention pour un contractuel en CDI](#)

La signature a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à date fixée par l'autorité territoriale. (ne pas oublier de prendre en compte les congés acquis et les jours épargnés sur le du CET)



Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Exemple : le dernier entretien a eu le vendredi 15 décembre 2023, la signature de la convention aura lieu au plus tôt le mardi 2 janvier 2024.



Une copie de la convention est versée au dossier de l'agent,

4. d) 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.

Exemple : la convention a été signée le lundi 15 janvier, Le délai de recours commence le mercredi 17 janvier et va jusqu'au mercredi 31 janvier inclus.



La partie qui exerce ce droit de rétractation adresse à l'autre partie sa demande sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

[Modèle de lettre de rétractation](#)

4. e) Effets de la rupture

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



A la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture



Versement de l'indemnité de rupture conventionnelle



Le contrat prend fin pour l'agent contractuel en CDI

Le fonctionnaire est radié des cadres



Prise de l'arrêté de radiation

Modèle d'arrêté pour un fonctionnaire
Modèle d'arrêté pour un contractuel en CDI



Versement de l'Aide au Retour à l'Emploi par la collectivité :

- Pour les fonctionnaires (auto-assurance),
- Pour les contractuels sauf si la collectivité cotise à France Travail (ancien Pôle Emploi).

5. a) Éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité

2 éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle :

➤ **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,**

Exemple : La date d'effet de la rupture conventionnelle est le 1^{er} mars 2024, la rémunération brute pour le calcul sera celle de l'année 2023

A la somme des éléments suivants :

- Traitement indiciaire brut,
- Nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- Indemnité de résidence,
- RIFSEEP/IFSE,
- CTI (Séjour),
- Transfert primes/points,
- Complément Indemnitaire Annuel (CIA),
- Supplément familial de traitement (SFT),
- Indemnité compensatrice hausse CSG,
- Heures supplémentaires, complémentaires, astreintes
- Avantages en nature.



Sont exclues de cette rémunération brute :

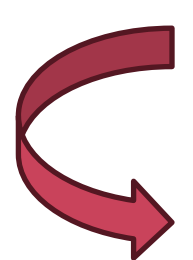
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique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

i 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.

➤ **l'ancienneté de l'agent dans la fonction publique.** C'est-à-dire tous les services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière sous contrat ou en qualité de fonctionnaire.

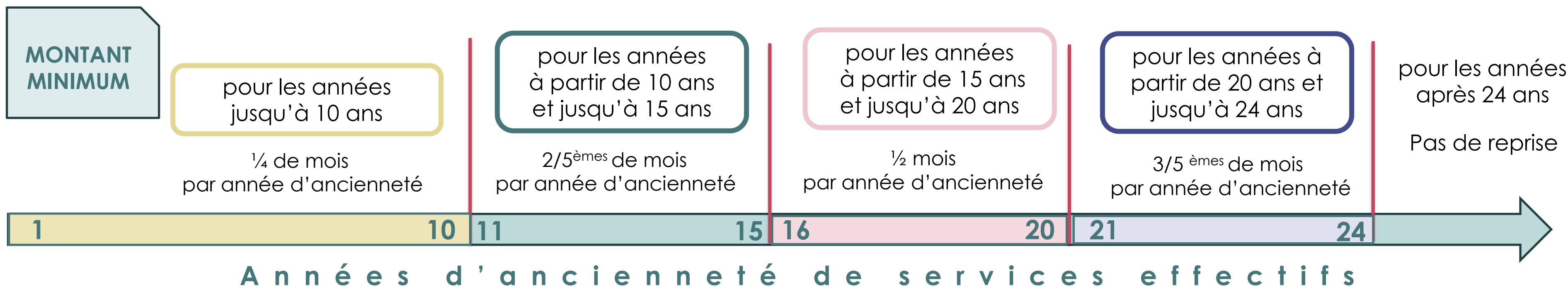
i Pour le total des services effectifs, seules sont prises en compte dans le décompte les années entières.

5. b) Montant de l'indemnité



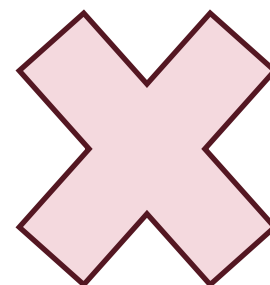
Unité à prendre en compte : **un mois de rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.**

Soit 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle trouvée



MONTANT MAXIMUM

1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle



Nombre d'années d'ancienneté dans la limite de 24 ans

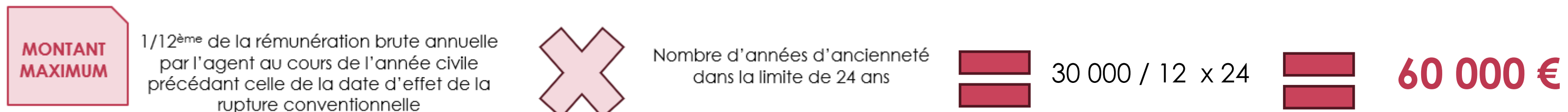
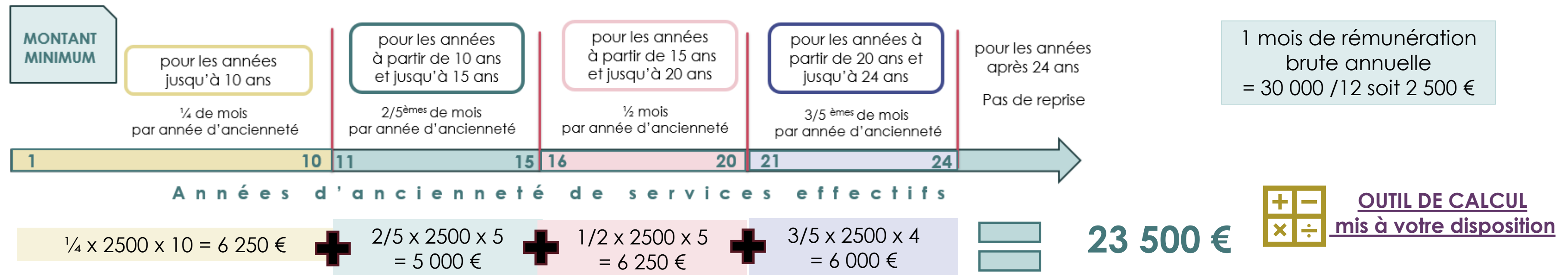
5. c) Exemple de calcul et outil de calcul

Un fonctionnaire titulaire demande à son autorité territoriale une rupture conventionnelle le 5 janvier 2024.
L'autorité territoriale souhaite connaître le montant minimum et maximum de l'indemnité de rupture conventionnelle avant de s'engager.

Cet agent a eu un CAE sur une durée hebdomadaire de 25 heures de 3 ans à l'Education Nationale.
Il a ensuite été recruté dans une collectivité territoriale, un premier contrat de remplacement de 4 mois à 30h/35h, puis en accroissement temporaire de 6 mois à temps complet. Il a ensuite été nommé stagiaire le 1^{er} janvier 2000 à temps complet puis titularisé.
Pendant sa carrière de fonctionnaire, il a pris une disponibilité de droit de 6 mois.

Si la rupture conventionnelle a lieu au 1^{er} avril 2024 :

- la rémunération brute à prendre en compte sera celle correspondant à l'année 2023, soit 30 000 euros,
- l'ancienneté de l'agent dans la fonction publique à prendre en compte sera de :
(3 ans (FPE) + (4 mois + 6 mois (contrat FPT)) + 24 ans et 3 mois (fonctionnaire FPT)) – 6 mois de disponibilité) = 27 ans 7 mois soit 27 années entières.



6. Les prélèvements obligatoires

CSG, CRDS et Cotisations sociales

L'indemnité de rupture conventionnelle est **exclue de l'assiette de la CSG, de la CRDS et des 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.**

Par contre, si son montant est supérieur à 10 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.



Impôt sur le revenu

❖ **Pour les agents qui ne sont pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite**, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

C'est le montant le plus avantageux pour l'agent qui est retenu

- 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 six fois le plafond annuel de la sécurité sociale,
- 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 six fois le plafond annuel de la sécurité sociale,
- ou du montant minimum de l'indemnité prévu par les textes.

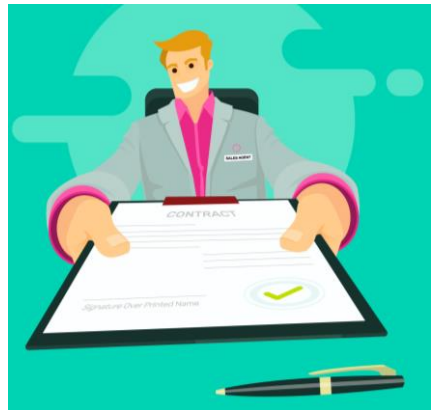
❖ **Pour les agents qui sont en droit de bénéficier d'une pension de retraite**, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

7. Les obligations déontologiques

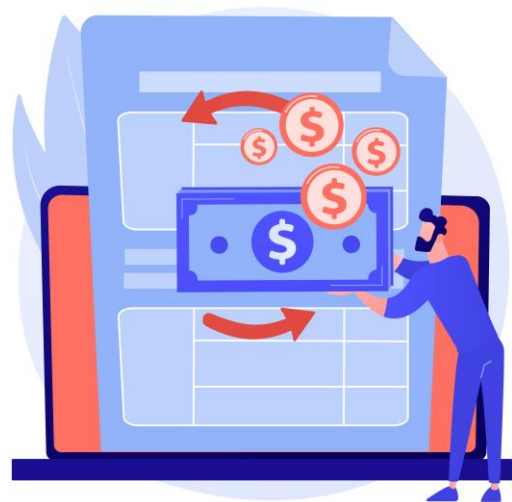


Si l'agent bénéficiaire d'une rupture conventionnelle **exerce une activité lucrative dans les trois ans suivant sa radiation**, il devra en informer l'autorité territoriale avec laquelle il a conclu cette convention.

L'autorité territoriale devra alors apprécier la compatibilité de l'activité lucrative exercée pendant les 3 premières années suivant la rupture conventionnelle avec les fonctions exercées au cours des 3 dernières années précédant cette rupture.



Préalablement à son recrutement, le candidat retenu pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) dans une collectivité territoriale, adresse à l'autorité territoriale **une attestation sur l'honneur** qu'il n'a pas bénéficié, durant les six dernières années, d'une indemnité de rupture conventionnelle de la part de cette collectivité.



Si l'agent est à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale) **au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle**, il devra rembourser l'indemnité de rupture à sa collectivité.

Le remboursement devra intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent ce recrutement.

Vos questions lors du webinar



Concernant la reprise d'ancienneté, pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle, est-ce que la durée est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent?

↳ NON.

Si l'agent a été en activité, la reprise d'ancienneté se fait sur la totalité de la période quelle que soit la durée hebdomadaire du poste ou la quotité de travail sur le poste.

Un agent qui a bénéficié d'une rupture conventionnelle dans une collectivité et qui est recruté dans une autre collectivité, sur quel grade peut-il être recruté ?

↳ **Si l'agent était fonctionnaire titulaire**, il est radié des cadres et perd le bénéfice de sa carrière et de son concours, le cas échéant. Il peut être recruté par une autre collectivité que celle qui lui a accordé la rupture, mais en qualité de contractuel ou de fonctionnaire sur un grade d'accès sans concours (échelle C1). L'agent peut aussi se présenter de nouveau au concours d'accès au grade dont il était titulaire. Dans ce dernier cas, il ne pourra pas bénéficier de la reprise de ses services antérieurs ni du maintien de l'indice qu'il détenait avant sa rupture conventionnelle.

Pour les contractuels de droit public, le niveau de rémunération est fixé par l'autorité territoriale au vu des qualifications du poste, des qualifications de l'agent et de son expérience professionnelle. Il n'y a aucune obligation pour une nouvelle collectivité de reprendre le même niveau de rémunération que celui perçu par l'agent préalablement à la rupture.

**Merci pour
votre
participation**



Le programme des prochains webinaires

« 1h pour en parler » les jeudis de 9h à 10h

- 1^{er} février – La prévention du handicap
- 8 février – le recensement des concours
- 15 février – la promotion interne
- 22 février – la surveillance médicale

- 14 mars – l'apprentissage
- 21 mars – les congés longue maladie et longue durée
- 28 mars – le risque chimique

- 4 avril – la fin de contrat des agents non titulaires
- 11 avril – le rapport social unique

- 16 mai – focus pour le secrétariat de mairie
- 23 mai – l'annualisation du temps de travail en milieu scolaire
- 30 mai – préparer et mener un entretien de recrutement

- 6 juin – l'allocation temporaire d'invalidité
- 13 juin – suivi des lauréats
- 20 juin : temps de travail, RTT, heures complémentaires et supplémentaires
- 27 juin – les risques psychosociaux