



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapports et études statutaires

Service juridique

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Date de mise à jour : **Février 2023**

Sommaire

Références

Introduction

1. Les bénéficiaires

2. La procédure

2.1. La demande de rupture conventionnelle

2.2. L'entretien de rupture conventionnelle

2.3. L'assistance d'un conseil pendant l'entretien

2.4. La convention de rupture conventionnelle

2.5. Le délai de rétractation

3. Les conséquences de la rupture conventionnelle

3.1. La radiation des cadres du fonctionnaire et la fin du contrat de l'agent en CDI

3.2. Le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

3.3. Le droit à allocation d'assurance chômage

3.4. L'obligation de remboursement

Références

- Code général de la fonction publique, notamment l'article L. 552-1.
- Article 72 de la loi 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 (articles 1 à 8).
- 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 decies).

Introduction

Créée en 2008 pour les salariés du secteur privé, la rupture conventionnelle est instituée dans les trois versants de la fonction publique par la loi du 6 août 2019.

Son article 72 prévoit le dispositif, à titre expérimental pour les fonctionnaires, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 et pose le principe de rupture conventionnelle pour les agents contractuels en CDI.

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. Elle entraîne la fin du contrat ou la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Ainsi, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (art 72 I de la loi n° 2019-828).

Les décrets n°s 2019-1593 et 2019-1596 du 31 décembre 2019 viennent préciser la procédure à suivre et le calcul de l'indemnité.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2020.

1. Les bénéficiaires

La rupture conventionnelle dans la fonction publique concerne uniquement :

- Les fonctionnaires titulaires ;
- Les contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Pour les fonctionnaires, il s'agit d'une période expérimentale d'une durée de six ans (du 01/01/2020 au 31/12/2025). De plus, la rupture conventionnelle est exclusive des autres cas de cessation définitive des fonctions mentionnés à l'article L. 550-1 du Code général de la fonction publique, à savoir :

- la démission régulièrement acceptée ;
- la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité ;
- le licenciement ;
- la révocation ;

- l'admission à la retraite ;
- l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.
- la perte de la nationalité française, sous réserve des dispositions de l'article L. 321-2 ;
- la déchéance des droits civiques.

Pour les agents contractuels, la rupture conventionnelle ne peut s'appliquer pendant la période d'essai et en cas de licenciement ou de démission (article 10 du décret n° 2019-1593).

Sont exclus du dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires détachés en qualité de contractuel ;
- les fonctionnaires ou agents contractuels ayant atteints l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein ;
- les agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée déterminée ;
- les agents contractuels de droit privé.

Cas particuliers : agents titulaires nommés sur des emplois à temps non complet.

La 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. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois. De la même façon, 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 du 9 juillet 2020).

2. La procédure

2.1. La demande de rupture conventionnelle

Article 2 du décret n° 2019-1593

Article 49 quater du décret n° 88-145

Elle peut être soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'autorité territoriale.

La rupture conventionnelle ne nécessite pas la prise d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité, sauf au niveau budgétaire.

La transmission de la demande à l'autre partie se fait par courrier envoyé en recommandé avec accusé réception ou par remise en main propre contre signature.

Si la demande de rupture conventionnelle émane de l'agent, elle peut être adressée au service ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

2.2. L'entretien de rupture conventionnelle

Articles 2 et 4 du décret n° 2019-1593

Article 49 sexies du décret n° 88-145

Un entretien obligatoire doit être fixé au moins 10 jours francs¹ ou au plus tard 1 mois après la réception de la demande de rupture conventionnelle.

Pour les fonctionnaires, l'entretien est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant alors que pour les contractuels, seule l'autorité territoriale est habilitée à le faire. Les textes prévoient que d'autres entretiens peuvent être organisées entre les deux parties.

L'entretien de rupture conventionnelle est un moment d'échange entre les deux parties concernées et notamment l'occasion d'évoquer et de se mettre d'accord sur 4 grands points :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle : l'une ou l'autre des parties est libre de refuser le principe de la rupture conventionnelle. Il n'est pas fait mention dans les textes d'une liste exhaustive de motifs ouvrant ou non droit à la signature d'une rupture conventionnelle. Le choix d'accorder ou de refuser la rupture conventionnelle est laissé à la libre appréciation des parties. Le refus n'a pas à être motivé et ne fait pas l'objet d'une saisine d'une instance consultative paritaire ;
- La fixation de la date de cessation définitive des fonctions (radiation des cadres pour les fonctionnaires ou fin de contrat pour les contractuels) ;
- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : celle-ci devant être obligatoirement versée, son montant doit être compris entre un montant plancher et un montant plafond, et calculé en application des dispositions prévues au décret n° 2019-1596 du 31/12/2019 ;
- Les conséquences de la rupture conventionnelle et notamment le bénéfice de l'allocation Aide Retour à l'Emploi (ARE), les conditions de remboursement de l'indemnité et les obligations déontologiques de l'agent en matière :
 - de compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité (articles L. 124-4 et suivants du CGFP) ;
 - de secret professionnel et de discrétion professionnelle (articles L. 121-6 et L.121-7 du même code) ;
 - de prise illégale d'intérêt (article 432-13 du Code pénal).

¹ Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures. Lorsqu'un délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures.

2.3. L'assistance d'un conseil pendant l'entretien

Article 3 du décret n° 2019-1593

Article 49 quinquies du décret n° 88-145

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel peut, s'il le souhaite, après information de l'autorité territoriale, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. Quel que soit le conseiller choisi, ce dernier a une obligation de confidentialité à l'égard des informations personnelles et individuelles auxquelles il a accès.

2.4. La convention de rupture conventionnelle

Article 5 du décret n° 2019-1593

Article 49 septies du décret n° 88-145

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture.

La date de signature est fixée par l'autorité territoriale au moins 15 jours francs après le dernier entretien. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention devra être versée au dossier individuel de l'agent.

La convention de rupture conventionnelle doit être établie selon un [modèle défini par arrêté ministériel](#) et doit prévoir obligatoirement le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive du fonctionnaire ou de fin de contrat de l'agent contractuel.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire ou de l'agent.

2.5. Le délai de rétractation

Article 6 décret n° 2019-1593

Article 49 octies décret n° 88-145

Chacune des parties dispose d'un délai de rétractation de quinze jours qui débute un jour franc après la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Si l'une des deux parties décide de se rétracter, elle en informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé réception ou remise en main propre.

En l'absence de rétractation de l'une ou l'autre des parties, la radiation des cadres ou la fin de contrat est prononcée à la date convenue dans la convention de rupture (articles 7 du décret n° 2019-1593 et 49 nonies du décret n° 88-145).

3. Les conséquences de la rupture conventionnelle

3.1. La radiation des cadres du fonctionnaire et la fin du contrat de l'agent en CDI

Article 7 du décret n° 2019-1593

Article 49 nonies du décret n° 88-145

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties dans le délai de quinze jours francs après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle :

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

3.2. Le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)



NE PAS CONFONDRE AVEC L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être confondue avec l'indemnité de départ volontaire qui intervient dans des conditions plus restrictives. Ainsi, le fonctionnaire ou le contractuel en CDI dont le poste fait l'objet d'une restructuration et qui démissionne peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de départ volontaire.

L'article 72 de la loi n° 2019-828 dispose que la convention de rupture définit le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur ou supérieur à un montant fixé par décret n° 2019-1596 du 31/12/2019 (articles 2 et 3 du décret).

Le versement de cette indemnité est obligatoire dès l'instant où la demande de rupture conventionnelle est acceptée par les deux parties.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont prévues par le décret n° 2019-1596 du 31/12/2019 et font l'objet d'une fiche pratique avec des exemples.

Pour calculer l'ISRC, le décret n° 2019-1596 prévoit que l'employeur doit déterminer :

- L'ancienneté de l'agent ;
- Une rémunération brute de référence.

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). Il est donc question de l'ensemble des services publics effectifs en qualité de contractuels (CDD et CDI), de stagiaire et de fonctionnaire dans les trois versants de la fonction publique. Les contrats de droit privé (CUI, contrat apprentissage ...) ne sont pas pris en compte. Sont donc décomptées les périodes de disponibilité (de droit ou sur autorisation), de congé parental, d'absence de service fait ou d'exclusions.

La rémunération brute de référence à prendre en compte dans le calcul de l'ISRC 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.

Il faut comprendre par rémunération, toutes les rémunérations perçues par l'agent au cours de l'année civile. Cela ne veut pas dire uniquement celles perçues chez l'employeur qui signe la rupture conventionnelle. Cela peut être les rémunérations perçues chez plusieurs employeurs lorsque l'agent est arrivé par mutation en cours d'année.

A noter qu'un agent en disponibilité peut bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Cependant, si la disponibilité couvre l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle, le montant de l'indemnité sera nul puisqu'elle sera calculée sur la base d'une rémunération brute annuelle égale à zéro (aucune rémunération n'ayant été perçue pendant la période de référence).

L'ISRC est exclue de l'assiette de cotisation de la CSG, de la CRDS et de l'ensemble des cotisations salariales et patronales dans la limite de deux fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 82 272€ au 1^{er} janvier 2022). Les ISRC supérieures à dix fois le plafond précité (soit 411 360€) sont intégralement assujetties à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

3.3. Le droit à allocation d'assurance chômage

Article 72 de la loi n° 2019-828

La rupture conventionnelle relève de l'un des cas d'ouverture à l'allocation d'assurance chômage conformément à l'article 2 § 3 de l'annexe du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

Par conséquent, les fonctionnaires ou les agents contractuels ayant conclu une convention de rupture conventionnelle peuvent prétendre au versement de l'allocation d'Aide au Retour à l'emploi (ARE).

A noter que si le montant de l'ISRC est supérieur au montant plancher prévu par l'article 2 du décret n° 2019-1596, un différé d'indemnisation spécifique s'appliquera et viendra reporter le point de départ de l'indemnisation chômage.

Par principe, les collectivités territoriales sont en auto-assurance concernant le versement des indemnités chômage à leurs agents. Elles peuvent conventionner avec Pôle Emploi uniquement pour leurs agents contractuels.

Cela implique que pour chaque rupture conventionnelle de l'un de ses fonctionnaires et de ses contractuels (si pas de convention de gestion avec Pôle Emploi), la collectivité pourra être amenée à lui verser une allocation ARE.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage. Dans l'attente de la publication de ce décret, la collectivité ne peut se défaire de son obligation de versement de l'allocation retour à l'emploi si l'agent en remplit les conditions (décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage).

Nous vous rappelons que le Centre de gestion propose, dans le cadre de sa convention unique, une prestation assurance chômage avec notamment le calcul des droits à chômage.

Vous retrouverez toutes les informations nécessaires dans l'espace Prestations et formations – Convention unique – adhésion aux missions facultatives du CDG du site du centre de gestion 77.

3.4. L'obligation de remboursement

Article 72 de la loi n° 2019-828

Article 8 du décret n° 2019-1593

Article 49 de la loi n° 88-145

Les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doivent être remboursées par les fonctionnaires et les agents contractuels si dans les six années suivant la rupture conventionnelle, ils sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale mais également dans une collectivité ou un établissement public relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale (commune membre d'un EPCI).

Exemple :

Un fonctionnaire travaille pour une commune.

Après une rupture conventionnelle avec cette collectivité, il sera dans l'obligation de rembourser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle s'il est recruté (en qualité de fonctionnaire ou de contractuel) par le CCAS de la commune ou le syndicat intercommunal ou la communauté de communes/agglomération dont est membre la commune d'origine.

L'obligation de remboursement de l'ISRC est conditionnée à la qualité d'agent public sur son nouvel emploi. En conséquence, un agent recruté sous le régime de droit privé par une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière n'a pas la qualité d'agent public. Les dispositions

relatives à l'obligation de rembourser l'ISRC ne lui sont pas applicables (réponse ministérielle n° 02234 du 26 janvier 2023).

Lorsqu'il doit y avoir un remboursement, celui-ci doit intervenir, au plus tard, dans les deux ans qui suivent le recrutement.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) dans une collectivité territoriale, doivent adresser une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six dernières années, d'une indemnité de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.