

Rupture conventionnelle

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.

La présente circulaire a pour objet de préciser les conditions et les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique territoriale.

1. Définition

Rupture conventionnelle : Mécanisme qui consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive des fonctions.

La rupture conventionnelle a été mise en place à titre expérimental pour 6 ans du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires.

2. Champ d'application de la rupture conventionnelle

Seuls les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels de droit public en CDI peuvent en bénéficier.

Ne peuvent alors pas en bénéficier :

- **Les fonctionnaires stagiaires ;**
- **Les agents contractuels de droit public en CDD ;**
- **Les fonctionnaires titulaires âgés d'au moins 62 ans qui justifient de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein / agents contractuels de droit public en CDI ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite à taux plein tous régimes confondus ;**
- **Les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels (Ex : collaborateurs de cabinet) ;**
- **Les agents contractuels en CDI n'ayant pas achevé leur période d'essai ;**
- **Les agents licenciés ou démissionnaires.**

3. Procédure de la rupture conventionnelle

- **Mise en œuvre :**

Il s'agira de vérifier au préalable que l'agent peut bénéficier de la rupture conventionnelle de par sa position statutaire puis, que les deux parties sont mutuellement d'accord pour y recourir.



La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle peut être conclue soit à l'initiative de **l'agent**, soit à l'initiative de **l'autorité territoriale**.

- **Procédure :**

- a) Demande :**

La partie à l'initiative de la demande devra informer l'autre partie par **courrier recommandé avec accusé de réception** ou **remise en main propre contre décharge**. Lorsque la demande est à l'initiative de l'agent, la demande devra être adressée soit au service des **ressources humaines**, soit à **l'autorité territoriale**.

- b) Entretien :**

Il reviendra à l'administration d'organiser un entretien au moins 10 jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle et ce, que **les parties soient ou non mutuellement d'accord pour y recourir**.

L'entretien en question sera conduit par **l'autorité territoriale** ou son **représentant**.

Il est également possible d'organiser d'autres entretiens à la suite de ce dernier.

L'agent dispose de la faculté de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens préalables. Il doit cependant veiller à en avertir en amont l'autorité avec laquelle la procédure de rupture est engagée.

Le ou les autres entretiens portera (ont) 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 ;**
- **Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement (voir partie 6) et le respect des obligations déontologiques de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et à l'article 432-12 et suivant du code pénal.**

En cas de refus de l'une des deux parties de recourir à la rupture conventionnelle, l'entretien portera sur les motifs de refus.

- c. Convention :**

Selon les dispositions de l'article 72 alinéa 2 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle conclue entre un agent public et son administration prend la forme d'une convention.

Cette convention doit notamment comporter :

- **Le montant de l'indemnité spéciale de rupture (Voir partie 4) ;**
- **La date de la cessation définitive des fonctions de l'agent.** (Date qui devra obligatoirement être fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation, voir ci-après).

- **Délai de signature :**

La signature de la convention devra avoir lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien (Convention qui est établie en fonction d'un modèle fixé par arrêté ministériel et qui sera conservée dans le dossier individuel de l'agent public).

- **Délai de rétractation :**

Chaque partie disposera toutefois d'un délai de rétractation d'une durée de 15 jours francs qui commencera à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle.

La partie qui souhaitera exercer son droit de rétractation devra le faire soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par remise en main propre contre décharge.

4. Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Une indemnité spécifique de rupture conventionnelle est versée aux fonctionnaires titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public en CDI.

Son montant est déterminé en fonction de l'ancienneté qui tient compte de la durée des services effectifs accomplis au sein de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Une fois cette dernière connue, le montant de l'indemnité de rupture est déterminable et ne peut être inférieur aux seuils suivants :

Jusqu'à 10 ans d'ancienneté	A partir de 10 à 15 ans d'ancienneté	A partir de 15 à 20 ans d'ancienneté	A partir de 20 à 24 ans d'ancienneté
¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	2/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté	3/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Ce montant ne pourra 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 24 ans d'ancienneté.

Sont exclues de cette rémunération de référence :

- **Les primes et indemnités ayant 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.**

Dans le cas où l'agent bénéficierait d'un logement de fonction pour **nécessités absolues de service** :

Le **montant** des **primes** et **indemnités** pris en compte pour la **détermination de la rémunération** est celui qu'il aurait perçu **s'il n'avait pas bénéficié** d'un logement pour nécessité absolue de service (Article 4.II du décret n°2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique de rupture).

Il faut également savoir que l'indemnité spécifique de rupture a pour effet d'abroger à compter du 1^{er} janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour **création ou reprise d'entreprise et projet personnel**.

5. Régime social et fiscal

- **Assujettissement de l'assiette de l'indemnité de rupture à la CSG :**

Montant	Assujettissement
< 82 772 €	Exonération
82 772 € - 411 360 €	98.25%
> 411 360 €	100%

- **Assujettissement de l'assiette de l'indemnité de rupture à l'impôt sur le revenu :**

Elle en est exonérée dans la limite de :

- **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 243 114 euros,**
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 243 114 euros ;**
ou

Le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi → Ce sera le montant le **plus avantageux** qui sera retenu.

6. Les effets de la rupture conventionnelle sur la situation de l'agent

Les principaux effets pour les agents publics sont :

- **La radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire :**

L'agent public est radié des cadres de la fonction publique de manière définitive par **arrêté de l'autorité territoriale** à compter de la date de la cessation de ses fonctions qui a été convenue au sein de la convention de rupture, sous couvert, qu'aucune des deux parties n'ait fait usage de son droit de **rétractation** dans un **délai de 15 jours francs**.

- **Le droit à bénéficier des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) :**

L'agent public bénéficiant de la rupture conventionnelle peut bénéficier des ARE s'il remplit les conditions d'attribution (**attente de parution du décret**).

- **L'obligation de remboursement de l'indemnité de rupture :**

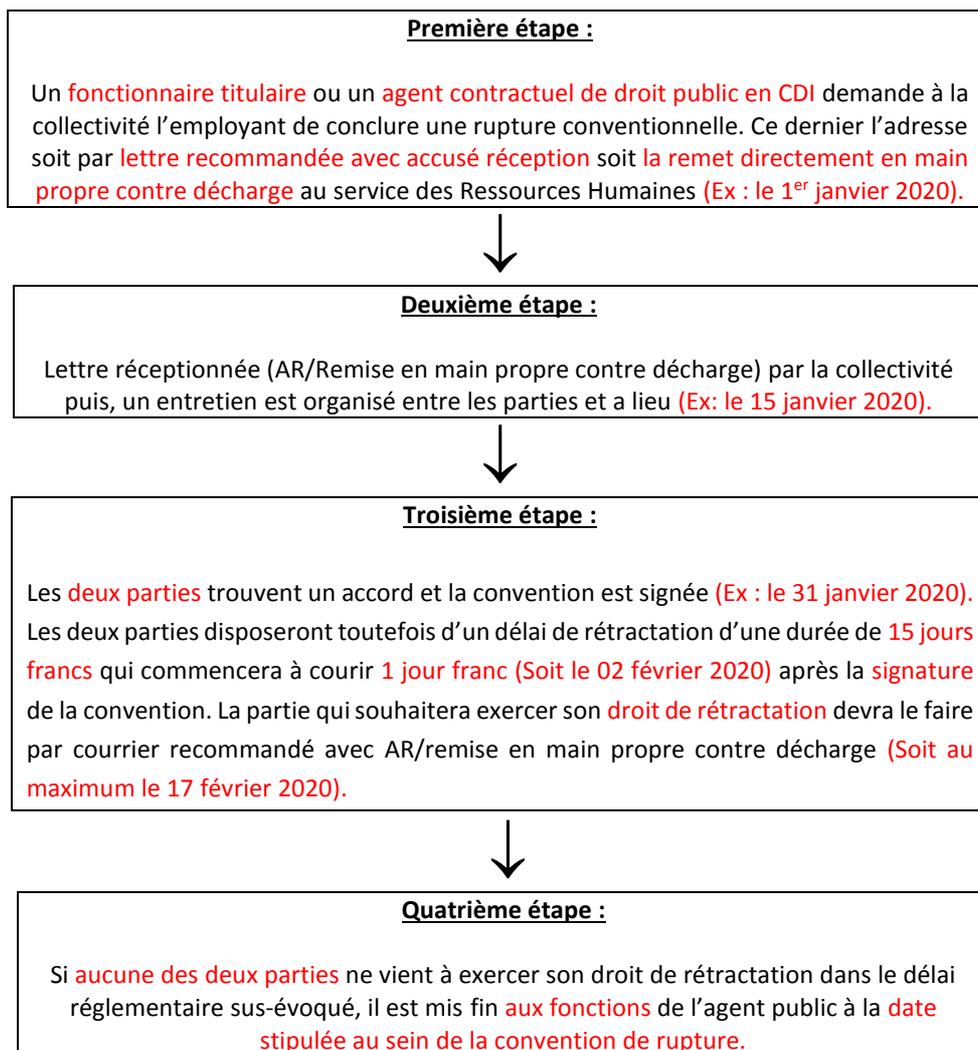
Si l'agent vient à être recruté de nouveau au sein de la même collectivité ou auprès de tout **établissement public**

en dépendant au cours des 6 années suivant la rupture conventionnelle, l'intéressé devra obligatoirement rembourser l'indemnité dont il aura bénéficié et ce, dans un délai de 2 ans suivant son recrutement.

- La production d'une attestation sur l'honneur :

Avant d'être recruté, le candidat retenu pour occuper un emploi en tant que fonctionnaire ou contractuel de droit public devra certifier sur l'honneur ne pas avoir bénéficié d'indemnité attenante à la rupture conventionnelle de la part de la collectivité qui le recrute.

7. Schéma récapitulatif et explicatif de la procédure



Le service juridique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Serge BAESLER
Maire de Baltzenheim