

La fin de fonctions et la retraite

La rupture conventionnelle

Le dispositif de la rupture conventionnelle est le dernier-né des modes de cessation d'activité applicables aux agents publics. Il s'inspire du mécanisme existant pour les salariés du secteur privé mais comporte certaines spécificités liées aux particularités du secteur public applicable aux agents publics.

Il entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire pour les agents titulaires et la résiliation du contrat pour les agents contractuels.

S'agissant des agents contractuels, ce dispositif est pérenne et s'applique uniquement aux contractuels en contrat à durée indéterminée.

L'article 173 de la loi de finances pour 2026 pérennise la rupture conventionnelle des fonctionnaires, instaurée à titre expérimental par la loi de transformation de la fonction publique de 2019. L'expérimentation, qui a pris fin le 31 décembre 2025, rendait le dispositif inapplicable depuis le 1er janvier. La pérennisation inscrit désormais la rupture conventionnelle dans le code général de la fonction publique et s'appliquera, comme lors de l'expérimentation, aux fonctionnaires comme aux contractuels en CDI.

SOMMAIRE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES	3
LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	3
1. Un dispositif fondé sur un accord réciproque.....	3
2. Un dispositif indemnitaire.....	3
3. Un dispositif de cessation de fonctions.....	3
LES AGENTS CONCERNÉS PAR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	4
1. Les agents bénéficiaires.....	4
1-1. LES AGENTS TITULAIRES	4
1-2. LES AGENTS CONTRACTUELS.....	4
2. Les agents exclus.....	4
3. Le cas des agents à temps non complet auprès de plusieurs employeurs.....	5
LA PROCÉDURE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	6
1. Schéma général de la procédure et illustration temporelle	6
2. L'initiative et la demande de rupture conventionnelle.....	7
3. Le droit de l'agent de se faire assister.....	7
3-1. LA QUESTION DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE.....	7
3-2. LE CHOIX DU CONSEILLER	8
4. Le ou les entretien(s) préalable(s).....	8
4-1. LA TENUE D'UN OU DE PLUSIEURS ENTRETIEN(S).....	8
4-2. LE CONTENU DES ENTRETIENS.....	9
5. Le contenu et la signature de la convention de rupture	9
5-1. CONTENU DE LA CONVENTION	9
5-2. SIGNATURE DE LA CONVENTION ET REMISE D'UN EXEMPLAIRE A L'AGENT	10
6. Le délai de rétractation.....	10
7. La fin des fonctions.....	11
8. Le contrôle de légalité.....	11
L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)	11
1. Le principe du versement obligatoire d'une ISRC.....	11
2. Le calcul de l'ISRC	11
2-1. LA REMUNERATION DE REFERENCE SERVANT DE BASE DE CALCUL.....	12
2-2. DES MONTANTS PLANCHERS ET DES MONTANTS PLAFONDS	13
2-3. DETERMINATION DE L'ANCIENNETE.....	14
2-4. EXEMPLE DE CALCUL.....	17
2. Le régime social et fiscal de l'ISRC.....	17
2-1. LE REGIME SOCIAL : LES COTISATIONS	17
2-2. LE REGIME FISCAL : IMPOSITION DE L'ISRC.....	18
LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	18
1. La radiation des cadres ou des effectifs	18
2. Le droit aux allocations chômage.....	19
3. Les conséquences sur la protection sociale.....	19
4. Les conséquences sur les recrutements futurs : l'obligation de remboursement de l'ISRC.....	19

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Article L.552-1 du code général de la fonction publique](#)
- [Article 72 de la 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 à 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)
- [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](#)

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1. Un dispositif fondé sur un accord réciproque

La rupture conventionnelle est la procédure permettant à un employeur public et l'un de ses agents de convenir en commun, des conditions de la cessation définitive des fonctions de ce dernier. Puisqu'elle repose sur un commun accord, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

→ [Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

→ [Article 49 bis du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

2. Un dispositif indemnitaire

Elle se matérialise par la conclusion d'une convention de rupture conventionnelle et ouvre droit tant à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) qu'aux allocations chômage, les deux à la charge de l'employeur (sous certaines réserves développées dans la partie consacrée aux conséquences de la rupture conventionnelle).

3. Un dispositif de cessation de fonctions

Elle entraîne la radiation des cadres et donc la perte de la qualité de fonctionnaire pour les agents titulaires et la radiation des effectifs pour les agents contractuels. Enfin, elle est exclusive des autres cas de cessation définitive de fonctions tels que l'admission à la retraite, la démission régulièrement acceptée, le licenciement ou encore la révocation. Cela signifie par exemple qu'une révocation ne pourrait intervenir si une procédure de rupture conventionnelle va jusqu'à son terme.

LES AGENTS CONCERNÉS PAR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sont concernés par la possibilité de conclure une rupture conventionnelle les agents titulaires et les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI)

1. Les agents bénéficiaires

1-1. LES AGENTS TITULAIRES

Par principe, la rupture conventionnelle est ouverte à tous les agents titulaires occupant un emploi permanent, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet, qu'ils relèvent de la CNRACL ou de l'IRCANTEC

→ [Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

Aucune disposition n'exige que l'agent soit en position d'actif pour pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle : un agent en disponibilité, en détachement ou encore en congé parental peut donc en faire la demande. → [Réponse ministérielle du 3 mai 2022, n°44383](#)

De même, rien ne s'oppose à ce qu'une rupture conventionnelle soit mise en place pour un agent en congé de maladie, de longue maladie (ou de grave maladie) ou de longue durée.

1-2. LES AGENTS CONTRACTUELS

Seuls les agents contractuels bénéficiant d'un CDI peuvent solliciter ou accepter une rupture conventionnelle.

→ [Article L.552-1 du code général de la fonction publique](#)

2. Les agents exclus

Sont considérés comme exclus de ce dispositif :

- Les agents contractuels de droit privé (apprenti, contrat aidé, contrat d'engagement éducatif, intermittent du spectacle, intérimaire, etc.),
- Les agents contractuels de droit public en CDD,
- Les agents contractuels de droit public en situation de handicap bénéficiant d'un contrat d'un an (le plus souvent) en application de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique,
- Les agents contractuels de droit public en CDI en période d'essai
- Les agents contractuels de droit public en CDI radiés des effectifs pour licenciement, démission ou abandon de poste,
- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- Les fonctionnaires radiés des cadres pour licenciement, démission ou révocation
- Les agents (titulaires ou contractuels de droit public en CDI) 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 à taux plein ;

→ [Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

→ [Article 49 ter du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

3. Le cas des agents à temps non complet auprès de plusieurs employeurs

Une réponse ministérielle à une question écrite d'un sénateur est venue indiquer qu'un agent titulaire à temps non complet recruté par plusieurs employeurs ne peut demander une rupture conventionnelle qu'auprès de l'ensemble de ses employeurs → [QE n° 14787, JO Sénat du 19 mars 2020](#)

Le Gouvernement a ainsi exposé que :

« 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 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. 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. Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, 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. 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 ».

Ce point de vue a été confirmé dans une réponse ministérielle ultérieure.

→ [QE n°14671, JO Sénat du 13 août 2020](#)

Du point de vue du CDG45, cette position est juridiquement sujette à discussion et pose problème. Tout d'abord, le fait que la rupture conventionnelle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire, qualité qui serait indivisible, n'est pas selon nous un argument valable pour en déduire qu'une telle démarche ne pourrait pas être initiée auprès d'un seul employeur.

En effet, il est rappelé que le [décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#) autorise expressément en son article 17 la possibilité pour ces agents de ne démissionner qu'auprès d'un seul employeur.

Or la démission entraîne également la perte de la qualité de fonctionnaire. De même, un agent qui serait pluri-communal (plusieurs employeurs pour des postes relevant de cadres d'emplois différents) pourrait très bien être licencié pour inaptitude physique à ses fonctions par exemple d'agent technique mais étant toujours apte à son poste d'agent d'animation, ne pas être licencié de ce dernier.

On le voit, la position du Gouvernement semble juridiquement fragile. Par ailleurs, elle introduit une différence de situation entre les agents titulaires et les agents en CDI multi-employeurs puisque ces derniers pourraient tout à fait, par une lecture *a contrario* de cette réponse ministérielle, demander une rupture conventionnelle auprès d'un seul employeur.

Enfin, le juge administratif, saisi d'un contentieux sur un fonctionnaire multi-employeur, n'a pas jugé illégal l'acceptation d'une rupture conventionnelle sur une commune A et le maintien en fonctions de l'agent sur deux autres communes → [TA de Strasbourg, 4 avril 2023, n°2106793](#)

LA PROCÉDURE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1. Schéma général de la procédure et illustration temporelle



Durée minimale d'une procédure : 2 mois



À NOTER : La procédure est la même pour les agents titulaires que pour les agents contractuels

2. L'initiative et la demande de rupture conventionnelle

La procédure de rupture conventionnelle peut indistinctement être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'employeur public. Mais, comme indiqué plus haut, ni l'un ni l'autre ne peut forcer l'autre partie à accepter la démarche.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. En cas de remise en main propre, il est important de ne pas oublier de mentionner, sur la demande, sa date de réception.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

→ [Article 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) et [article 49 quater du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)



À NOTER : pour les agents détachés ou mis à disposition, la demande de rupture conventionnelle doit être adressée à leur employeur d'origine et les agents doivent en informer leur administration (ou organisme) d'accueil.

→ [Cf. modèle de lettre de demande émanant de l'agent](#)

→ [Cf. modèle de lettre de demande émanant de l'employeur – agent en CDI](#)

→ [Cf. modèle de lettre de demande émanant de l'employeur – agent fonctionnaire titulaire](#)

3. Le droit de l'agent de se faire assister

3-1. LA QUESTION DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

3-1-1. LA POSITION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Initialement, l'article 72 de la loi du 6 août 2019 indiquait que « *Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale **représentative** de son choix* ». Et les articles 3 du décret du 31 décembre 2019 et 49 quinquies du décret du 15 février 1988 ont repris le même vocable.

Mais par une [décision QPC n° 2020-860 du 15 octobre 2020](#), le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution le mot « représentative » estimant que cette disposition qui réserve « *aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle* », établit « *une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives* ». Or, « *le caractère représentatif ou non d'un syndicat ne détermine pas la capacité du conseiller qu'il a désigné à assurer l'assistance du fonctionnaire dans ce cadre. Dès lors, la différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la loi* » selon le Conseil constitutionnel.

Désormais, et depuis le 16 octobre 2020, l'article 72 de la loi du 6 août 2019 indique que « *Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix* ».

3-1-2. LA POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Un arrêt du Conseil d'Etat a annulé les mentions de l'article 3 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relative à la possibilité pour l'agent de se faire assister par conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. → [CE, 13 décembre 2021, n°439031, 439216 et 439217](#)

Mais faute d'avoir été contestées par un requérant pour la fonction publique territoriale, cette annulation du Conseil d'Etat ne vaut que pour la fonction publique d'Etat. De même, l'article 49 quinquies du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels n'a pas été contesté devant le juge administratif. Il n'en demeure pas moins qu'au regard de la censure du Conseil constitutionnel, il ne peut être imposé à un agent territorial qu'il soit accompagné par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative. C'est la nouvelle rédaction de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 qui s'applique.

3-2. LE CHOIX DU CONSEILLER

L'agent peut solliciter un représentant d'une organisation syndicale de son choix. Le cas échéant, le site internet du CDG 45 présente les listes des syndicats disposant de représentants aux CAP, CCP et CST.

→ [cf. rubrique « Le droit syndical »](#)

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

→ [Article 3 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 49 quinquies du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

4. Le ou les entretien(s) préalable(s)

4-1. LA TENUE D'UN OU DE PLUSIEURS ENTRETIEN(S)

Suite à l'envoi de la demande de rupture conventionnelle, 1 entretien au minimum doit être organisé et se tenir à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la date de réception de ladite demande de rupture conventionnelle.

→ [Article 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) et [article 49 quater du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Cf. modèle de lettre de convocation à un entretien](#)

Il est rappelé qu'un entretien doit obligatoirement être organisé, quand bien même, l'autorité territoriale ne souhaite pas donner suite à la demande de l'agent.

« Cependant, le cadre réglementaire ne saurait être invoqué comme un motif pour refuser l'examen des demandes effectuées dans les formes requises par les agents publics. Il appartient à l'employeur d'apporter une réponse à ces demandes, qu'elle soit positive ou négative. » → [QE, n°30399, JO Assemblée Nationale du 7 juillet 2020](#)

« En deuxième lieu, il résulte des dispositions précitées du décret du 30 décembre 2019, lesquelles définissent précisément sur ce point les modalités d'application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019, que l'autorité administrative ne peut légalement opposer un refus à la demande régulièrement formée par le fonctionnaire qui envisage une rupture conventionnelle sans avoir préalablement organisé l'entretien qu'elles prévoient, cet entretien devant porter sur le principe même d'une telle rupture conventionnelle qui ne peut résulter que d'un accord entre les parties intéressées. » → [TA de Nîmes, 21 avril 2023, n°2100417](#)

Dans l'hypothèse où l'employeur refuse d'examiner la demande, le fonctionnaire ou l'agent contractuel public peut introduire devant le tribunal administratif une requête en référé « mesures utiles » sur le fondement de [l'article L.521-3 du code de justice administrative](#) aux fins d'enjoindre l'administration employeur d'émettre un avis motivé sur sa demande de rupture conventionnelle. → *L'ordonnance en référé ayant posé ce principe est disponible via le site du Cabinet d'avocats Officio : [TA de Paris, juge des référés, 21 avril 2021, n° 2107392/5-3](#)*

Le décompte en jours francs suppose d'exclure le jour de départ du délai et le jour de l'échéance. Par ailleurs, si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au 1^{er} jour ouvrable qui suit.



Exemple : une collectivité réceptionne une demande de rupture conventionnelle le 14 octobre 2022 : le délai des 10 jours francs démarre le 15 octobre et se termine le 25 octobre à 23h59 > par conséquent, l'entretien ne pourra se tenir que le 26 octobre 2022 minimum.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale. Toutefois, si l'autorité territoriale a accordé une délégation de fonctions, cet entretien peut être conduit, par exemple, par l'adjoint au Maire ou le vice-président en charge des ressources humaines. En cas de besoin, il peut être organisé plusieurs entretiens.

4-2. LE CONTENU DES ENTRETIENS

Les thématiques devant être abordées lors des entretiens sont en parties prévues règlementairement. Ainsi, le ou les entretiens préalables doivent principalement porter sur :

- Les motifs de la demande,
- Le principe de la rupture conventionnelle, (l'employeur et l'agent doivent échanger sur l'intérêt de recourir à la procédure de rupture conventionnelle et les éventuelles alternatives à cette solution)
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sauf si l'autorité territoriale décide d'entrée de jeu de ne pas donner suite à la demande de rupture conventionnelle de l'agent
→ [*TA de Nîmes, 21 avril 2023, n°2100417*](#)
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment :
 - Le bénéfice de l'assurance chômage,
 - L'hypothèse de l'obligation de remboursement de l'indemnité de rupture
 - Le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L.124-4 et L.124-5 du CGFP (exercice d'une activité privée par les agents ayant cessé leurs fonctions soumis à l'appréciation de l'autorité territoriale), L.121-6 du CGFP (secret professionnel), L.121-7 du CGFP (discrétion professionnelle) et à l'article 432-13 du code pénal (délit prise illégale d'intérêt par d'anciens agents publics ou délit de pantouflage).

→ [*Article 4 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*](#)

→ [*Article 49 sexies du décret n°88-145 du 15 février 1988*](#)

Bien entendu, le contenu de l'entretien n'est pas le même selon que les parties s'orientent ou non vers la mise en place d'une rupture conventionnelle. En effet, dans la mesure où un entretien doit avoir lieu même si l'autorité territoriale ou l'agent ne souhaite pas donner de suite favorable à la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie, le contenu de l'entretien sera par définition plus restreint que si une telle procédure était décidée.

Par ailleurs, la liste précitée n'est qu'un minimum mais elle n'est pas exhaustive de sorte que les parties sont relativement libres d'évoquer le cas échéant d'autres sujets.



À NOTER : Si à l'issue d'un ou de plusieurs entretiens l'une des parties ne souhaite plus donner de suite à la rupture conventionnelle, le CDG 45 conseille qu'elle en informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Toutefois, le refus apposé par l'autorité territoriale n'a pas à être motivé → [*TA de Nîmes, 21 avril 2023, n°2100417*](#)

5. Le contenu et la signature de la convention de rupture

→ [*Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*](#)

→ [*Article 5 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*](#)

→ [*Article 49 bis du décret n° 88-145 du 15 février 1988*](#)

→ [*Article 49 septies du décret n° 88-145 du 15 février 1988*](#)

5-1. CONTENU DE LA CONVENTION

Lorsque les parties ont convenu des termes et des conditions de la rupture conventionnelle lors des entretiens, celle-ci se matérialise par la conclusion d'une convention qui sera signée par ces mêmes parties.

Elle doit notamment fixer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC), montant encadré par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, et la date de cessation définitive des fonctions/date de fin de contrat de l'agent.

La convention doit être établie suivant le modèle défini par l' [*Arrêté 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*](#)

→ [*cf. modèle de convention de rupture conventionnelle – agent en CDI*](#)

→ [*cf. modèle de convention de rupture conventionnelle – agent fonctionnaire titulaire*](#)

5-2. SIGNATURE DE LA CONVENTION ET REMISE D'UN EXEMPLAIRE A L'AGENT

La signature de la convention par les deux parties doit avoir lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité territoriale (Maire ou Président) ou son représentant (personne ayant conduit l'entretien). Chaque partie doit recevoir un exemplaire de la convention et une copie de la convention doit être versée au dossier individuel de l'agent.



Exemple : un seul entretien s'est tenu le 26 octobre 2022 => la signature de la convention ne peut intervenir avant le 15 novembre (expiration du délai de 15 jours francs le 14 novembre à 23h59)



À NOTER : Pas de délibération de validation de la rupture conventionnelle !

L'acceptation ou non d'une rupture conventionnelle et la signature de la convention par l'autorité territoriale ne relèvent pas de la compétence de l'organe délibérant de sorte qu'une délibération préalable autorisant l'exécutif à s'engager dans une telle démarche ou à signer la convention serait irrégulière.

« Aucune disposition ne prévoit l'intervention de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant dans le processus de signature d'une rupture conventionnelle. À ce titre, si l'article L.2121-29 du code général des collectivités territoriales prévoit que le conseil municipal dispose d'une compétence générale de droit commun pour régler par délibération les affaires de la commune, le maire est seul chargé de l'administration en vertu des dispositions de l'article L. 2122-18 du même code. En sa qualité de chef des services municipaux, le maire est seul compétent pour prendre les mesures relatives à l'organisation interne des services de la commune et à la gestion de leurs agents (CE n° 93428, 6 janvier 1995). À ce titre, le conseil municipal ne peut empiéter sur les compétences du maire en matière de décisions individuelles (par exemple, s'agissant d'un licenciement, CE, 9 février 1933, Bénard). Dans le cadre spécifique d'une rupture conventionnelle, il n'y a donc pas lieu pour le maire de disposer d'une délibération, tant sur le principe de la rupture que sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget. En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée délibérante devra modifier, le cas échéant, le budget afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires afférentes à la signature d'une rupture conventionnelle. »

→ [QE, n° n°17588, JO Sénat du 10 décembre 2020](#)

6. Le délai de rétractation

Tant l'administration que l'agent peuvent décider de revenir sur sa décision de mettre en œuvre une procédure de rupture conventionnelle et dispose donc d'un droit de rétractation après la signature de la convention.

Ce droit de rétractation doit s'exercer dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir 1 jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans ce délai, l'agent est radié des cadres (titulaires)/des effectifs (pour les agents contractuels) à la date de cessation définitive de fonctions/date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

→ [Article 6 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 49 octies du décret n° 98-145 du 15 février 1988](#)



Exemple :

Signature de la convention : le 21 novembre 2022 => expiration du délai d'1 jour franc le 23 novembre à 23h59

Point de départ du délai de rétractation : 24 novembre 2022 Expiration du délai de rétractation : le 12 décembre à 23h59

Ce droit de rétractation doit se matérialiser sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou d'une lettre remise en main propre contre signature.

7. La fin des fonctions

La date de fin de fonction ou de fin de contrat prévue dans la convention ne peut intervenir qu'au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation, soit le décembre dans l'exemple ci-dessus.

→ [Article 5 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 49 septies du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)



Exemple : Expiration du délai de rétractation : le 12 décembre à 23h59 Date de fin de fonctions : le 14 décembre

8. Le contrôle de légalité

L'arrêté portant radiation des cadres ou des effectifs ne figure pas au nombre des actes transmissibles au contrôle de légalité. → [Article L.2131-2 I 5° du Code général des collectivités territoriales](#)

« La convention de rupture conventionnelle résulte du libre consentement de l'autorité territoriale et de l'agent public. Elle définit les conditions de la rupture conventionnelle. Pour les salariés du secteur privé, l'article L. 1237-14 du code du travail prévoit une homologation de la convention par l'autorité administrative. Pour les agents publics, le législateur n'a pas souhaité introduire un mécanisme analogue. Dans ce cadre, la convention de rupture conventionnelle ne fait pas partie des actes visés à l'article L 2131-2 du code général des collectivités territoriales relatif à leur transmission par l'autorité territoriale aux représentants de l'État au titre du contrôle de légalité. Elle 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). » → [QE, n°17167 JO Sénat du 10 décembre 2020](#)

L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)

1. Le principe du versement obligatoire d'une ISRC

Il résulte de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 que « (...) La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret (...) ». L'équivalent est prévu pour les agents en CDI à l'article 49 bis du décret du 15 février 1988.

Par conséquent, même si la rédaction de l'article 1^{er} du [décret n° 2019-1596 du 30 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#) – « (...) une indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut être versée (...) » – pouvait laisser croire que le versement de cette indemnité était facultatif, il n'en est rien, elle est bien obligatoire, à condition cependant que l'agent ait perçu une rémunération au titre de l'année N-1 de la rupture conventionnelle (cf. ci-dessous).

Les textes ne précisent pas dans quel délai l'ISRC doit être versée à compter de la date de la cessation définitive des fonctions : il pourrait être envisagé de déterminer cette date dans la convention de rupture. En tout état de cause, il semblerait cohérent que ce versement intervienne au plus près possible de la date de radiation des cadres/effectifs.



À NOTER : pour le secteur privé, les articles L.3243-2 et R.3243-1 du Code du travail prévoient que l'indemnité de rupture conventionnelle doit figurer sur le bulletin de salaire. Rien n'est précisé pour la fonction publique mais le CDG 45 suggère de transposer cette règle et de faire apparaître l'ISRC sur la fiche de paie des agents.

2. Le calcul de l'ISRC

Le montant de cette ISRC doit être négocié entre l'agent et son employeur, dans le respect des montants planchers et plafonds fixés par le décret précité.

Le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle suppose tout d'abord de déterminer quelle sera la rémunération qui servira ensuite de base aux formules de calcul prévues par le décret.

Le CDG vous accompagne !

L'employeur dispose de la possibilité de solliciter la prestation « chômage » du Centre de gestion pour réaliser les calculs des montants planchers et plafonds de l'ISRC.

Contact : Mission chômage,

Tél : 02.38.75.66.27/46 ; courriel : chomage@cdg45.fr

2-1. LA REMUNERATION DE REFERENCE SERVANT DE BASE DE CALCUL

2-1-1. LES ELEMENTS INCLUS DANS LA REMUNERATION DE REFERENCE

2-1-1-1. La détermination de la rémunération brute annuelle

La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant (année N-1) celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

→ [Article 4 du décret n° 2019-1596 du 30 décembre 2019](#)

Cela implique que :

- Un agent qui n'aurait perçu aucune rémunération statutaire ou contractuelle au cours de l'année N-1 ne pourrait pas bénéficier de l'ISRC puisque son montant serait égal à zéro. C'est le cas par exemple des agents en disponibilité.
- Un agent qui n'aurait perçu des pleins traitements que sur une partie de l'année N-1 ou qui auraient perçu des demi-traitements sur une partie de l'année N-1, verra le calcul de son ISRC basé sur les revenus réellement perçus, sans recalcul basé ce qu'il aurait pu percevoir sur l'année N-1.
- La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès des employeurs publics de l'agent sur l'année N-1 : elle peut donc comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si l'agent a effectué une mobilité en cours d'année civile (mutation, détachement, etc...).
- Lorsqu'un agent a bénéficié d'une régularisation sur sa rémunération en N-1, celle-ci doit être prise en compte dans le calcul. En effet, le texte n'a pas prévu la notion de rémunération « afférente » à l'année N-1.
- Le cas des agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service. 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 de référence est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

2-1-1-2. Le détail de la rémunération brute annuelle

Sont pris en compte :

- Le traitement,
- L'indemnité de résidence,
- Le supplément familial de traitement - SFT,
- L'indemnité différentielle
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat – GIPA
- Le complément de traitement indiciaire – CTI
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG
- Les heures complémentaires et supplémentaires
- Le régime indemnitaire
- La NBI pour les agents titulaires.

2-1-2. LES ELEMENTS EXCLUS DE LA REMUNERATION DE REFERENCE

Il résulte de l'article 4 du décret n° 2019-1596 que sont exclues de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (indemnité kilométrique, indemnité de stage, indemnité de mission, prise en charge partielle des titres de transport en commun ou à un service public de location de vélos sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail, forfait mobilité durable, indemnité forfaitaire de déplacement pour fonctions itinérantes, prise en charge des frais de présentation à un concours ou un examen)
- ✖ Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer (*fonction publique hospitalière*)
- ✖ L'indemnité de résidence à l'étranger (*fonction publique d'Etat*)
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations (indemnité de changement de résidence, indemnité de départ volontaire)
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (il est difficile de donner des illustrations de ces indemnités s'agissant de la fonction publique territoriale).

La DGCL est venue ajouter que :

- La participation employeur à la protection sociale complémentaire n'est pas à prendre en compte pour la détermination de la rémunération de référence.
- Les indemnités de coordination perçues pendant une disponibilité d'office pour raison de santé ne constituent pas une rémunération : ainsi, un agent en disponibilité d'office pour raison de santé tout au long de l'année civile de référence ne percevra pas d'indemnité de rupture conventionnelle.



À NOTER : par analogie, les indemnités journalières versées par la CPAM ne sont pas prises en compte pour la détermination de cette rémunération de référence.

Par ailleurs, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) constituant un revenu de remplacement (article L. 5421-2 du code du travail) et non une rémunération, il semblerait cohérent qu'elle ne puisse pas être prise en compte dans la détermination de la rémunération de référence pour le calcul de l'ISRC.

2-2. DES MONTANTS PLANCHERS ET DES MONTANTS PLAFONDS

Le décret n° 2019-1596 du 30 décembre 2019 fixe des montants minimaux et maximaux pour cette indemnité liés à l'ancienneté de l'agent.

2-2-1. LES MONTANTS MINIMAUX PAR TRANCHES D'ANCIENNETE

Le montant de l'ISRC ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- 2/5^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- 3/5^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans

→ [Article 2 du décret n° 2019-1596 du 30 décembre 2019](#)

2-2-2. LE MONTANT MAXIMAL

Le montant maximum de l'ISRC ne peut pas excéder une somme équivalente à 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

→ [Article 3 du décret n° 2019-1596 du 30 décembre 2019](#)

2-3. DETERMINATION DE L'ANCIENNETE

2-3-1. L'ANCIENNETE SELON L'EMPLOYEUR ET LE STATUT DE L'AGENT

2-3-1-1. L'employeur public civil

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.

Il en résulte que l'ancienneté acquise auprès d'un autre employeur public, même ne relevant pas de la même fonction publique, doit être prise en compte.

L'ancienneté tient compte des services effectifs accomplis en tant que titulaire et stagiaire de la fonction publique mais également en tant que contractuel de droit public. En effet, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat la notion de services effectifs englobe les services effectués en qualité d'agent contractuel de droit public.

→ [CE, 28 décembre 2005, n°271255](#)

« Considérant, en premier lieu, qu'en l'absence de disposition expresse contraire, les services effectifs mentionnés à l'article 5 du décret précité, s'agissant d'apprécier la durée de services accomplis dans un emploi d'assistant spécialisé d'enseignement artistique, doivent être regardés comme incluant ceux qui ont été accomplis en qualité de non titulaire ; » → [CE, 23 décembre 2010, n°325144](#)

2-3-1-2. L'employeur public militaire

Se pose également la question de la reprise des services militaires : poursuivant sur une interprétation large de la notion de « services effectifs accomplis dans la fonction publique » et dans la mesure où les militaires sont des agents publics, il pourrait sembler cohérent de prendre en compte ces années.

Toutefois, les dispositions relatives à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle rappellent que « Pour l'application des articles 2 et 3, 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 du décret n° 2019-1596 du 30 décembre 2019](#)

Or, le militaire (gendarme inclus) n'est pas un fonctionnaire relevant de l'une des trois fonctions publiques. En effet, les militaires sont soumis à un statut particulier qui relève du Code de la Défense.

« Le statut énoncé au présent livre assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées et formations rattachées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution. »

→ [Article L.4111-1 du Code de la Défense](#)

De ce fait, le Code général de la fonction publique et par voie de conséquence, ses décrets d'application, ne sont pas applicables aux militaires. Les militaires ne sont pas des fonctionnaires civils relevant de l'une des 3 fonctions publiques.

« Le présent code définit les règles générales applicables aux fonctionnaires civils. Il constitue le statut général des fonctionnaires. » → [Article L.2 du Code général de la fonction publique](#)

Dans ces conditions, le temps réalisé au sein de l'armée n'est pas pris en considération dans le calcul de l'ancienneté relative à l'indemnité de rupture conventionnelle. Une [note du Ministère des armées \(direction des ressources humaines du ministère de la Défense\) du 16 mars 2020](#) s'inscrit dans ce raisonnement indique que la notion d'ancienneté prévue à l'article 4 du décret du 30 décembre 2019 « exclut les années de services militaires qui ouvrent déjà droit à liquidation d'une pension » (page 7).

2-3-1-3. L'employeur privé

- Les années accomplies sous contrat auprès d'un employeur du secteur privé ne sont pas prises en considération.
- A l'inverse, s'agissant des services effectués en qualité d'agent de droit privé (pour l'essentiel contrats PEC, contrat d'engagement éducatif et contrat d'apprentissage) auprès d'un employeur public, dans l'attente de précisions éventuelles de la DGCL et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, le CDG 45 suggère de les prendre en considération. En effet, en matière de promotion interne par exemple, le Conseil d'Etat a eu l'occasion d'indiquer que lorsque le statut particulier mentionnait « *justifiant de 9 années de services publics* », dans la mesure où l'objectif de la promotion interne est de favoriser la promotion du personnel appartenant déjà à l'administration, il y avait lieu de reprendre les services accomplis dans le cadre de contrats relevant du droit privé conclus auprès de l'administration → [CE, 1^{er} octobre 2014, n°363482](#)

Suivant le même raisonnement, il nous semble cohérent de valoriser toutes les périodes de travail au sein de la fonction publique, y compris celles réalisées sous contrat de droit privé.

2-3-2. L'ANCIENNETE SELON LA « POSITION ADMINISTRATIVE » DE L'AGENT

A défaut de définition de la notion de « services effectifs » dans les textes relatifs à la rupture conventionnelle, il est suggéré, là encore dans l'attente de précisions éventuelles de la DGCL et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, de retenir les règles retenues en droit de la fonction publique.

Ainsi, de manière certaine, sont pris en compte tous les services effectués :

- En position d'activité, y compris les périodes de congés maladie (CMO, CLM, CLD, CGM), les périodes de congés annuels et d'une manière générale toutes les diverses périodes de congés assimilées par la réglementation à une période d'exercice des fonctions.
- En position de détachement dans une fonction publique.
- En période de surnombre
- En période de prise en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT
- En période préparatoire au reclassement (PPR)
- Les périodes de congé parental : une difficulté d'analyse existe depuis la publication du code général de la fonction publique (CGP). Antérieurement, l'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 mentionnait que l'agent en congé parental « (...) *conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois* ». Et l'[article 14 IV du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels](#), tel que modifié en août 2022 par le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022, indique également que « *la durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus par le présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique* ». On pouvait donc considérer, s'agissant de l'ISRC, qu'un congé parental était pris en compte d'une manière différente en fonction de sa date d'effet pour le calcul de l'ancienneté¹.

¹ Pour les fonctionnaires : Période de congé parental ayant pris effet avant le 1er octobre 2012 : le congé parental n'est pas pris en compte au titre des services effectifs / Période de congé parental ayant pris effet à compter du 1er octobre 2012 : Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes / Période de congé parental ayant pris effet à compter du 8 août 2019 : L'agent conserve ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière.

Mais désormais, l'[article L. 515-7 du CGFP](#) indique de manière générale, sans lien donc avec la question du maintien des droits à l'avancement, que « *La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois* ». Puis l'[article L. 515-8 du CGFP](#) indique que « *Le fonctionnaire en position de congé parental (...) Conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière* ». Alors même que la codification est censée avoir été faite à droit constant, cette modification rédactionnelle pose question car elle pourrait signifier que tout congé parental serait à prendre entièrement en considération en termes d'ancienneté dans le calcul de l'ISRC. Un éclaircissement de la DGCL sur cette question serait de nouveau utile.

- Les périodes de disponibilité : elles ne sont pas considérées comme du service effectif, sauf, pendant une durée maximale de 5 ans, pour les disponibilités au cours desquelles l'agent exerce une activité professionnelle ainsi que la disponibilité pour élever un enfant² → [article L. 514-2 du CGFP](#)

Le juge administratif considère, pour l'instant, que l'agent en disponibilité pour convenances personnelles l'année précédant celle où il formule sa demande de rupture conventionnelle ne peut pas bénéficier d'une ISRC → [TA de Versailles, 19 avril 2023, n°2101732](#)

Il est à noter que l'équivalent n'est pas prévu pour les congés des agents contractuels prévus aux articles (15 (congé sans rémunération pour élever un enfant), 17 (congé sans rémunération pour convenances personnelles) et 18 (congé sans rémunération pour création ou reprise d'entreprise) du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Ces congés ne semblent pas être considérés comme du service effectif (congés non énumérés à l'article 27 du même décret du 15 février 1988).



Exemples liés à des périodes de disponibilité

> Exemple n° 1 :



> La période de disponibilité ne sera pas prise en compte puisqu'elle est antérieure au 7 septembre 2018

> Exemple n° 2 :



> Seule la période de disponibilité à compter du 1^{er} octobre 2018 pourra être prise en compte si l'agent a travaillé puisque le renouvellement est intervenu après le 7 septembre 2018

² Le maintien des droits à l'avancement pendant une période maximale de 5 ans en cas d'exercice d'une activité professionnelle pendant une période de disponibilité (sauf les disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans) ne s'applique que pour les mises en disponibilité et les renouvellements de disponibilité intervenus à compter du 7 septembre 2018 : les activités professionnelles accomplies au cours d'une période de disponibilité débutée avant le 7 septembre 2018 ne donnent pas lieu à conservation des droits à l'avancement.

> Exemple n° 3 :



> La période de disponibilité du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2019 ne sera pas prise en compte si elle a été accordée avant le 7 septembre 2018 pour 2 ans

> Si au cours de la période de disponibilité du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2019 un renouvellement a eu lieu au 1^{er} octobre 2018, ce renouvellement pourra être pris en compte en cas d'activité professionnelle

> La période de disponibilité à compter du 1^{er} juin 2020 pourra être prise en compte si l'agent a travaillé puisqu'elle a été accordée après le 7 septembre 2018

2-3-3. L'ANCIENNETE SE COMPTE EN ANNEES COMPLETEES

La DGCL est venue confirmer ce que la lecture des articles 2 et 3 du décret du 30 décembre 2019 laissait supposer, à savoir que seules les années complètes doivent être prises en compte dans la détermination de l'ancienneté. Ainsi, dans un calcul d'ancienneté qui aboutirait à un nombre d'années et de mois, ces derniers seront à retirer afin de ne retenir qu'un nombre d'années rond.

En ce qui concerne les périodes à temps non complet ou à temps partiel, en l'absence de mention contraire des textes, il convient de ne pas faire de prorata dans le calcul de l'ancienneté ; les années sont prises en compte dans leur totalité.

2-4. EXEMPLE DE CALCUL

Exemple d'un agent ayant 18 ans d'ancienneté et une rémunération brute annuelle de référence de 20 000€ :

Montant plancher :

- $(20\,000 : 12) \times \frac{1}{4} \times 10 = 4\,167$ € pour les 10 premières années
 - $(20\,000 : 12) \times \frac{2}{5} \times 5 = 3\,333$ € pour les années de 10 à 15 ans
 - $(20\,000 : 12) \times \frac{1}{2} \times 3 = 2\,500$ € pour les années de 15 à 18 ans
- ➔ = montant plancher égal à $4\,167 + 3\,333 + 2\,500 = 10\,000$ €

Montant plafond :

- ➔ $20\,000 \times \frac{1}{12} \times 18 = 30\,000$ €

2. Le régime social et fiscal de l'ISRC

2-1. LE REGIME SOCIAL : LES COTISATIONS

En fonction du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, celle-ci pourra être exonérée en tout ou partie de charges sociales.

Ainsi, l'ISRC est exonérée de la CSG/RDS dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale. Elle est également exclue, dans la même limite, de l'assiette des charges sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs.

→ [Article 13 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020](#)

→ [Article L. 136-1-1, III, 5° bis du code de la sécurité sociale](#)

→ cf. la liste des charges sociales dans la rubrique « [charges sociales](#) »

- ➔ Pour 2024, le plafond de la sécurité sociale étant fixé à 46 368 €, l'ISRC est exonérée de CSG/CRDS et de cotisations sociales si son montant ne dépasse pas 92 736 €.

Les ISRC d'un montant supérieur à 10 fois ce plafond annuel de la sécurité sociale sont intégralement assujetties à la CSG/RDS et aux cotisations sociales.

- ➔ Pour 2024, si son montant dépasse 463 680 €, l'ISRC est intégralement soumise à CSG/CRDS et à cotisations sociales.

2-2. LE REGIME FISCAL : IMPOSITION DE L'ISRC

L'ISRC est exonérée d'impôt sur le revenu 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 6 fois le plafond de la sécurité sociale, soit 278 208 € pour 2024

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 278 208 €

ou

- ➔ Du montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

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

→ [Article 80 duodecies du code général des impôts](#)

LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1. La radiation des cadres ou des effectifs

« L'administration et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, l'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée et les fonctionnaires de ces établissements peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. (...) » → [Article 72 I de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

La première conséquence de la rupture conventionnelle est donc :

- La radiation des cadres et donc la perte de la qualité de fonctionnaire pour les agents titulaires
- La radiation des effectifs des agents en CDI

En ce qui concerne la date d'effet de la radiation des cadres ou des effectifs, et comme indiqué précédemment, celle-ci doit être précisée dans la convention de rupture conventionnelle et ne peut intervenir qu'au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation.

Ainsi, en l'absence de rétractation de l'une ou l'autre des parties dans le délai prévu à cet effet :

L'agent titulaire est radié des cadres à la date prévue dans la convention

→ [Article 7 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

L'agent contractuel, son contrat prend fin à la date convenue dans cette même convention

→ [Article 49 nonies du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)



À NOTER : Ces rédactions peuvent créer une incertitude sur le caractère automatique ou non de la radiation des cadres à la date indiquée par la convention et sur le point de savoir si cette dernière peut suffire pour "acter" de cette radiation. Dans ces conditions, le CDG45 estime que la rédaction d'un arrêté portant radiation des cadres/des effectifs bien que non obligatoire peut présenter une certaine utilité. Il conviendra de veiller à ce que son contenu soit conforme aux termes de la convention.

→ [cf. Modèle d'arrêté de radiation des cadres en raison d'une rupture conventionnelle – agent fonctionnaire titulaire](#)

→ [cf. Modèle d'arrêté de radiation des effectifs en raison d'une rupture conventionnelle – agent contractuel](#)

2. Le droit aux allocations chômage

A l'instar de la règle du secteur privé, la rupture conventionnelle dans la fonction publique est également considérée comme une perte involontaire d'emploi ouvrant droit au bénéfice des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) si l'agent (titulaire ou contractuel en CDI) en remplit par ailleurs les conditions.

→ [Article 72, IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

→ [Article 1^{er} du décret n°2020-741 du 16 juin 2020](#)

« Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, 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. 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. » → [QE, n°14787, JO Sénat du 09 juillet 2020](#)

Le CDG vous accompagne !

Afin de déterminer si l'agent a droit aux allocations chômage, dites « allocation de retour à l'emploi – ARE », l'employeur dispose de la possibilité de solliciter la prestation « chômage » du Centre de gestion.

Contact : Mission chômage,

Tél : 02.38.75.66.27/46 ; courriel : chomage@cdg45.fr

3. Les conséquences sur la protection sociale

→ Articles [L. 161-8](#) et [R. 161-3 du code de la sécurité sociale](#)

Un agent relevant de la CNRACL qui tombe malade dans l'année suivant une rupture conventionnelle, est couvert par son ancien employeur public à défaut d'avoir cotisé assez longtemps au régime général. En effet, les agents continuent de bénéficier de leurs droits aux prestations en nature et en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité et décès pendant 12 mois, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ouverture des droits, à la date de la fin de relation de travail. Les prestations en espèces (indemnités journalières) assurent à l'agent indisponible physiquement un revenu de remplacement. Elles sont à la charge de la collectivité dont dépend l'agent et versées conformément à l'[article 4 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#).

4. Les conséquences sur les recrutements futurs : l'obligation de remboursement de l'ISRC

Les agents qui, dans les 6 années suivant une rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public (titulaire ou contractuel) pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle ils ont convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les 2 ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'ISRC.

Les cas de figure peuvent être les suivants :

- Recrutement comme fonctionnaire stagiaire (grade d'accès sans concours) puis titularisation ou recrutement comme contractuel dans la collectivité ou l'établissement qui employait précédemment l'agent
→ **Remboursement**
- Recrutement comme fonctionnaire stagiaire (grade d'accès sans concours) puis titularisation ou recrutement comme contractuel dans un établissement dépendant de la collectivité ou de l'établissement qui employait précédemment l'agent ; ex : agent recruté par le CCAS ou la Caisse des écoles rattachés à la commune avec laquelle il a conclu une rupture conventionnelle OU agent recruté par le CIAS de la communauté de communes avec laquelle il a conclu une rupture conventionnelle. → **Remboursement**

- Recrutement comme fonctionnaire stagiaire (grade d'accès sans concours) puis titularisation ou recrutement comme contractuel par l'EPCI à fiscalité propre (Métropole, Communauté urbaine, communauté d'agglomération, communauté de communes) auquel appartient la commune ➔ **Remboursement**
- Recrutement comme fonctionnaire stagiaire (grade d'accès sans concours) puis titularisation ou recrutement comme contractuel par un syndicat à vocation unique (SIVU) ou un syndicat à vocation multiple (SIVOM) ➔ **Remboursement**
- Recrutement comme fonctionnaire stagiaire (grade d'accès sans concours) puis titularisation ou recrutement comme contractuel par une commune limitrophe, ou appartenant au même EPCI à fiscalité propre ou appartenant à un même SIVU ou SIVOM ➔ **Pas de remboursement**
- Recrutement comme fonctionnaire stagiaire (grade d'accès sans concours) puis titularisation ou recrutement comme contractuel par un syndicat mixte fermé auquel la commune n'appartient que par l'intermédiaire de l'EPCI à fiscalité propre dont elle est membre (ex : communauté de communes) ➔ **Pas de remboursement**
- Recrutement sous contrat de droit privé dans une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière relevant de la collectivité ou de l'établissement avec lequel/laquelle il a conclu une convention de rupture conventionnelle ➔ **Pas de remboursement**

« L'obligation de remboursement de l'ISRC est donc 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. Ces dispositions s'appliquent en revanche à tous les agents publics dont le directeur de la régie et l'agent comptable s'il a la qualité de comptable public. »

→ [QE, n°02234, JO Sénat du 26 janvier 2023](#)

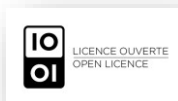
Pour cette raison, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper en qualité d'agent public un emploi dans une collectivité territoriale, doivent adresser à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une ISRC de la part cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

→ [cf. modèle d'attestation sur l'honneur](#)

→ [Article 72, I de la loi du 6 août 2019,](#)

→ [Article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

→ [Article 49 des décrets du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour