

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 pour les agents titulaires et la résiliation du contrat pour les agents contractuels.

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

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Articles L.552-1 à L.552-5 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#)
- [Décret n° 2019-1593 modifié du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 2019-1596 modifié 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 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)
- [Arrêté NOR : CPAF2002931A du 6 février 2020 modifié 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.

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.

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

La rupture conventionnelle est ouverte à tous les agents **titulaires**, sauf dans quelques situations (voir point 2 agents exclus, page 4).

1-2. LES AGENTS CONTRACTUELS

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

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 fonctionnaires stagiaires,
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- 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.

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

Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions sur des emplois à temps non complet (TNC) auprès de plusieurs employeurs ne sont pas exclus du dispositif de rupture conventionnelle. Cette catégorie de fonctionnaires ne figure pas dans la liste des fonctionnaires exclus du dispositif visée par l'article L. 552-2 du CGFP. Les dispositions législatives et réglementaires particulières relatives aux emplois permanents à temps non complet occupés par des fonctionnaires territoriaux n'ont pas davantage prévu d'exclusion¹.

Les fonctionnaires à temps non complet relèvent donc du droit commun. Un fonctionnaire occupant deux emplois à TNC dans deux collectivités différentes peut ainsi être radié des cadres dans l'une d'entre elles sous l'effet d'une rupture conventionnelle, et continué à exercer ces fonctions dans l'autre.

Voir en ce sens : [TA de Strasbourg, 4 avril 2023, n°2106793](#) (Acceptation d'une rupture conventionnelle sur une commune A et le maintien en fonctions de l'agent sur deux autres communes)

Les agents contractuels occupant des emplois à temps non complet dans différentes collectivités peuvent aussi en bénéficier, sous réserve d'occuper un de ces postes en CDI.

¹ Articles L. 613-1 et suivants du CGFP - Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

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

L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par 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 »](#)

L'agent doit informer l'autorité territoriale qu'il sera assisté lorsque la procédure de rupture conventionnelle est engagée par l'une ou l'autre des parties. Cette information intervient avant le premier entretien (voir point 4 ci-après).

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. Le ou les entretien(s) préalable(s)

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

À la suite de l'envoi de la demande de rupture conventionnelle, un 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.

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

L'entretien doit obligatoirement être organisé, quand bien même, l'autorité territoriale ne souhaite pas donner suite à la demande de l'agent (*Voir : [TA de Nîmes, 21 avril 2023, n°2100417](#)*).

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 fonction 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 agent public ou délit de pantouflage).

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 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 de 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

5-1. CONTENU DE LA CONVENTION

Lorsque les parties sont convenues des termes et des conditions de la rupture conventionnelle lors des entretiens, celle-ci se matérialise par une convention signée de ces mêmes parties. Elle doit notamment fixer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) 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 relève de sa seule compétence et non de celle de l'organe délibérant. L'autorité territoriale n'a pas à être préalablement autorisée à signer la convention de rupture conventionnelle par l'organe délibérant.

En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits permettant de verser l'indemnité de rupture conventionnelle, 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 la décision de mettre en œuvre une procédure de rupture conventionnelle en exerçant leur droit de rétractation.

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.



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.



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

8. Le contrôle de légalité

La convention de rupture conventionnelle ne figure pas au nombre des actes transmissibles au contrôle de légalité.

« 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

La convention de rupture fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle selon des modalités de calcul définies au point 2 ci-dessous exposé.

Cette indemnité est versée, en pratique, avec le dernier bulletin de paie de l'agent.

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 modifié n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'ISRC.

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.

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 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 :

- **1/6^e** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- **1/5^e** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
- **1/4** mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- **1/3** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans

2-2-2. LE MONTANT MAXIMAL

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

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.

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**².

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

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. L'IRSC visée par le CGFP ne concerne que les agents publics du secteur civil. Elle n'est pas applicable aux militaires qui sont soumis à un statut particulier et ne relèvent pas du CGFP³.

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.

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)

² [CE, 28 décembre 2005, n°271255](#) ; [CE, 23 décembre 2010, n°325144](#)

³ Voir aussi en ce sens : 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).

- **Les périodes de congé parental sont désormais assimilées à des services effectifs** ([article L. 515-7 du CGFP](#)). Si l'on s'en tient à ce texte législatif, tout congé parental serait à prendre entièrement en considération en termes d'ancienneté dans le calcul de l'ISRC. La DGCL et la jurisprudence ne sont pas prononcées à ce jour sur ce sujet.
- **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](#)

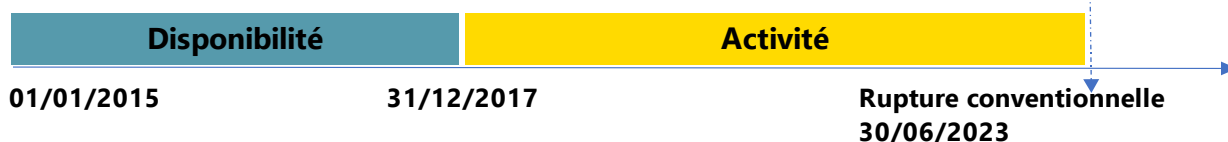
!! Le juge administratif considère, pour l'instant, que l'agent en disponibilité pour convenances personnelles l'année précédant celle où il formule sa demande de rupture conventionnelle ne peut pas bénéficier d'une ISRC → [TA de Versailles, 19 avril 2023, n°2101732](#)

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

> 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 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.

2-3-3. L'ANCIENNETÉ SE COMPTE EN ANNÉES COMPLETES

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. Le régime social et fiscal de l'ISRC

2-1. LE RÉGIME 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 2026, le plafond de la sécurité sociale étant fixé à 48060 €, l'ISRC est exonérée de CSG/CRDS et de cotisations sociales si son montant ne dépasse pas 96120 €. Le montant annuel du plafond de la sécurité sociale est fixé par arrêté ministériel. Il est réévalué chaque année.

2-2. LE RÉGIME 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 288 360 € pour 2026

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 du plafond susvisé soit 288 360 €

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 CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1. La radiation des cadres ou des effectifs

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 (exception faite du cas des agents à temps non complet auprès de plusieurs employeurs – voir supra page 4)
- La radiation des effectifs des agents en CDI

La radiation prend effet à la date fixée **dans la convention de rupture conventionnelle** (étant rappelé qu'elle ne peut intervenir qu'au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation).



Même si cela n'est pas formellement exigé, il est conseillé de prendre arrêté portant radiation des cadres/des effectifs 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

La rupture conventionnelle ouvre 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.



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'IRSC

L'agent territorial qui avait conclu une convention de rupture conventionnelle **ne peut pas être réemployé par la suite en qualité d'agent public territorial** (fonctionnaire, stagiaire ou contractuel) **pendant une période de six ans suivant la conclusion de cette convention, sauf à ce que l'agent rembourse l'intégralité de l'indemnité de rupture conventionnelle à l'employeur qui lui avait versée l'IRSC**, dans les 2 ans qui suivent ce nouveau recrutement sur un emploi territorial.

Attention, cette obligation de remboursement de l'IRSC vise désormais tous les cas de réemploi (sur un poste de droit public) par tous les employeurs territoriaux du territoire français, dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle.

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



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

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