

## Les fiches pratiques du SPAgri

# La rupture conventionnelle dans la fonction publique

## Documents de référence

### [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

- ▶ *L'article 72 instaure la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (al. I) et pour les contractuels en CDI (al. III), mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour une période expérimentale de 6 ans*

### [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la **procédure** de rupture conventionnelle dans la fonction publique

- ▶ *Procédures de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (chap. I), les contractuels de la fonction publique d'État (chap. II), territoriale (chap. III) et hospitalière (chap. IV).*

### [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

- ▶ *Le chap. I de ce décret concerne les dispositions relatives à l'indemnité de rupture conventionnelle. Ce même décret abroge également, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'indemnité de départ volontaire.*

### [Arrêté du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle

- ▶ *Cet arrêté délivre des modèles de conventions de rupture pour les 4 grands cas (fonctionnaires, contractuels en CDI, ouvriers d'État et praticiens hospitaliers en CDI).*

### [Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#)

- ▶ *Ce décret précise les conditions d'application de l'art. 72 de la loi de transformation publique relatif à l'extension de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans le cadre de la rupture conventionnelle.*

### [Note de service du 4 novembre 2020](#)

- ▶ *Cette note de service a pour objet de présenter la procédure d'examen des demandes de rupture conventionnelle mise en œuvre au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.*

## Liens utiles

### [Service public : rupture conventionnelle](#)

- ▶ *Fiche sur la rupture conventionnelle dans la fonction publique.*

### [Service public : allocation d'aide au retour à l'emploi](#)

- ▶ *Fiche sur l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un ancien agent public.*

### [Rupture conventionnelle de droit public : procédure et montant](#)

- ▶ *Article publié par le Sgen-CFDT.*

### [Rupture conventionnelle : la CFDT décrypte l'indemnité spécifique](#)

- ▶ *Une analyse conduite par la CFDT-Fonctions publiques : comparaison avec le privé, avec l'indemnité de départ volontaire. Des exemples-types d'indemnités (par catégorie, par ancienneté) figurent en fin d'article.*

### [Rupture conventionnelle : calculez vous-même vos montants plancher / plafond de l'ISRC](#)

- ▶ *Cet article publié par l'UFETAM-CFDT propose un calculateur (officieux) d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.*

### [Mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle au MAA](#)

- ▶ *Cet article publié sur spagri.fr indique les modalités de mise en œuvre prévues au ministère de l'Agriculture.*

▶ Document SPAgri / CJ / droits réservés  
Mise à jour le 5 novembre 2020

# Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?

Calquée sur ce qui existe déjà pour le secteur privé, la rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public (fonctionnaire titulaire ou contractuel en CDI) et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions de l'agent. Cette cessation entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. L'agent perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Ce dispositif, instauré par la [loi de transformation de la fonction publique](#), prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (pour les fonctionnaires, à titre expérimental pour une durée de 6 ans).

Il a pour conséquence l'abrogation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, de l'indemnité de départ volontaire (IDV) pour création ou reprise d'entreprise (fonction publique d'État et territoriale) ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel (fonction publique territoriale).

## Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte aux fonctionnaires titulaires des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) et aux contractuels en CDI.

Sont exclus du dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels ;
- les agents qui, ayant signé un engagement à servir l'État à la fin d'une période de formation, n'ont pas accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement ;
- les agents âgés d'au moins 62 ans et justifiant de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein ;
- les contractuels en période d'essai ;
- les contractuels licenciés ou démissionnaires ;
- les contractuels en CDD ou en contrat temporaire.

## Procédure

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration.

Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

Lorsque l'une des deux parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre. Lorsque c'est le fonctionnaire qui a l'initiative de la rupture conventionnelle, il adresse son courrier à la direction des ressources humaines.

Au moins 10 jours francs (*voir définition ci-contre*) après la réception du courrier, un entretien préalable est organisé par l'administration afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique dont dépend le fonctionnaire ou l'agent, ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, le fonctionnaire peut, après en avoir informé l'administration, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative (*voir définition ci-contre*) de son choix.

L'entretien porte principalement sur :

- la date envisagée de la cessation définitive de fonctions ou de fin de contrat ;
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive de fonctions ou de la rupture conventionnelle.

### Définitions

#### • Le « jour franc »

Jour qui dure de 0 h à 24 h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour.

#### • Organisations syndicales représentatives

Les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'un siège au comité technique ministériel, de réseau ou de proximité dont relève le fonctionnaire ou l'agent contractuel. En l'absence de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique, le fonctionnaire peut choisir un représentant syndical de son choix.

## Convention de rupture

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture. La date de signature est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs. Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire, ou de fin de contrat. La date de cessation définitive des fonctions ou de fin de contrat est fixée au moins un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est établie selon un [modèle fixé par arrêté ministériel](#). Elle est conservée dans le dossier individuel du fonctionnaire ou de l'agent.

## Montant de l'indemnité de rupture

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 <sup>e</sup> de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 <sup>e</sup> de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas non plus être supérieur à 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

La rémunération brute prise en compte est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- remboursements de frais ;
- majorations et indexations liées à une affectation outre-mer ;
- indemnité de résidence à l'étranger ;
- primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Lorsque l'agent avait un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié de ce logement.

## CSG

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 82 272 €. Pour les contractuels, elle n'est pas soumise à cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale dans la limite de 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG. Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

## Impôt sur le revenu

L'indemnité de rupture conventionnelle 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 243 144 € ;
- ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 € ;
- ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

# Effets de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire, ou la radiation de l'agent des effectifs. Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive des fonctions convenue dans la convention de rupture. L'agent contractuel est radié des effectifs à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

Le fonctionnaire, comme l'agent contractuel, a droit aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution (voir plus bas, « Droits à l'allocation chômage »).

Si le fonctionnaire est à nouveau recruté dans la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit rembourser l'indemnité de rupture à l'État.

Si l'agent contractuel est à nouveau recruté au sein de la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit rembourser à l'État l'indemnité de rupture.

Lorsqu'il doit y avoir remboursement, celui-ci doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

► Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique d'État doit fournir à cet effet une attestation sur l'honneur. Il devra y certifier qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.

## Abrogation de l'indemnité de départ volontaire

Comme indiqué plus haut, l'instauration de la rupture conventionnelle a pour conséquence l'[abrogation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, de l'indemnité de départ volontaire](#) (IDV) pour création ou reprise d'entreprise (fonction publique d'État et territoriale) ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel (fonction publique territoriale). Cependant, les demandes d'IDV faisant suite à une démission effective avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 continueront d'être honorées ([art. 8](#)). De même, à titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les agents peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier d'une IDV ([art. 9](#)).

► À noter que l'indemnité de départ volontaire existe toujours pour les départs liés à une restructuration.

## Droits à l'allocation chômage

La loi de transformation de la fonction publique étend le bénéfice de l'assurance chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi ([art. 72](#)) : agents démissionnaires dans le cadre d'une restructuration donnant lieu au versement de l'IDV, mais aussi agents bénéficiaires d'une rupture conventionnelle et du versement de l'ISRC.

Le [décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#) précise les modalités d'application du régime particulier d'assurance chômage des agents publics prévu à l'article L. 5424-1 du code du travail.

Les services de Pôle Emploi sont les seuls habilités à établir une simulation de l'ARE.

## Conditions d'attribution

Pour percevoir l'allocation chômage « aide au retour à l'emploi » (ARE), l'agent de la fonction publique doit :

- justifier d'une durée d'activité professionnelle de 910 h ou 130 jours travaillés (soit 6 mois au cours des 24 derniers mois) pour les moins de 53 ans, ou au cours des 36 derniers mois pour les plus de 53 ans ;
- être âgé de moins de 60 ans. Toutefois, les demandeurs d'emploi qui ne comptabilisent pas un nombre suffisant de trimestres pour faire valoir leur droit à retraite à taux plein peuvent bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à 65 ans. Le versement de l'ARE cesse automatiquement lorsque l'allocataire de plus de 60 ans remplit les conditions pour percevoir une pension de retraite ;
- s'inscrire comme demandeur d'emploi ;
- être apte physiquement à l'exercice d'une activité professionnelle ;
- rechercher activement un emploi ;
- résider en France.

## Délai de carence

L'agent, s'il remplit ces conditions, pourra prétendre à l'allocation chômage après un délai de carence systématique de 7 jours. Ce délai sera nécessairement allongé d'une durée qui dépendra du montant dont il aura bénéficié au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle (différé d'indemnisation). Ce délai n'est pas fixé par décret mais dépend de la [convention Unedic](#).

## Période et salaire journalier de référence

La période de référence prise en compte pour l'indemnisation est identique à celle des agents du secteur privé. Pour le calcul de l'ARE, la période de référence est de 12 mois. Le salaire journalier de référence (SJR), qui sert à calculer le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, prend en compte tous les salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois, primes, indemnités et gratifications soumises à contributions comprises (mais hors indemnités liées à la rupture du contrat). Le total est divisé par le nombre de jours pendant lesquels l'agent a travaillé (voir encadré).

## Indemnisation

Les agents de la fonction publique inscrits comme demandeurs d'emploi à Pôle Emploi sont indemnisés par leur administration d'origine sur une période maximum de 730 jours (24 mois) pour les moins de 53 ans, et de 1 095 jours (36 mois) pour les plus de 53 ans.

### Calcul de l'ARE

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2017, le calcul de l'ARE se base sur le décompte des jours travaillés par semaine civile. Cela correspond à 5 jours lorsque le contrat de travail couvre au moins une semaine civile, et au nombre exact de jours du contrat lorsque celui-ci est inférieur à une semaine (avec un maximum de 5 jours). Seuls les jours effectivement travaillés sont pris en compte.