



La rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale

Références législatives et réglementaires

- [Article 72 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique ;
- [Code général de la fonction publique](#), article L. 552-1 ;
- [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 ;
- [Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#) relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ;
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale notamment les articles 49 bis à 49 decies ;
- [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.

À l'instar du secteur privé et du code du travail, l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré la possibilité dans la Fonction Publique de convenir d'un commun accord d'une rupture conventionnelle pour les contractuels en CDI dès le 1^{er} janvier 2020 et à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires.

La présente fiche vise donc à présenter ce nouveau cas de cessation définitive des fonctions dans la FPT.

Elle décrit ainsi le dispositif de la rupture conventionnelle, la procédure à mettre en œuvre et les délais à respecter, les modalités de calcul du montant minimal et maximal de l'indemnité de rupture, ou encore l'ouverture des droits aux allocations chômage pour les agents publics bénéficiant d'une telle rupture.

Sommaire

I) Le Principe de la rupture conventionnelle	3
II) La procédure de rupture conventionnelle	4
1) La demande de rupture :	4
2) L'entretien préalable :	5
3) Elaboration d'une convention :	5
4) Signature d'une convention :	5
5) Droit de rétraction :	6
6) La radiation :	7
7) Déclaration au moment du recrutement :	7
III) Indemnité spécifique de rupture conventionnelle	8
1) Les montants plancher et plafond :	8
2) La rémunération et l'ancienneté prises en compte dans le calcul :	9
3) Incidence fiscale et sur les cotisations sociales de l'indemnité :	11
IV) Les allocations chômage	12
Schéma récapitulatif de la procédure	15

I) Le Principe de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un accord entre l'agent public et son employeur qui leur permet de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent. Elle résulte plus précisément d'une convention négociée et signée par les deux parties.

Cette rupture entraîne :

- La radiation des cadres du fonctionnaire concerné et sa perte de sa qualité de fonctionnaire ;
- La fin du contrat, s'il s'agit d'un agent contractuel.

Résultant d'un commun accord entre l'agent et son employeur, elle ne peut, en aucun cas, être imposée, ni par l'un, ni par l'autre.

Une indemnité de rupture est versée à l'agent. Celui-ci perçoit éventuellement les allocations chômage ([v. le point IV](#)). La convention de rupture définit le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

La rupture conventionnelle est exclusive de toutes les autres formes de fin de fonctions (admission à la retraite, démission, licenciement ou révocation).

La rupture conventionnelle est ouverte aux fonctionnaires titulaires CNRACL et IRCANTEC, à titre temporaire pendant six ans, à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025 ainsi qu'aux agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public à titre définitif (le code général de la fonction publique a codifié cette rupture pour les CDI à l'article L. 552-1).

Par contre, cette rupture ne s'applique pas aux :

- Fonctionnaires stagiaires ;
- Fonctionnaires âgés d'au moins 62 ans pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- Fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;
- Contractuels en CDD ;
- Vacataires.

II) La procédure de rupture conventionnelle

La **procédure de rupture conventionnelle** est similaire pour les fonctionnaires et les contractuels de droit public :

A. La demande de rupture :

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.

La demande de rupture est transmise, par LRAR ou remise en main propre, à l'autre partie.

S'agissant des agents intercommunaux :

Le Ministère est venu préciser dans sa [réponse écrite n°14787 09/07/2020](#) que « *La rupture conventionnelle ... s'applique aux fonctionnaires à temps non complet de la fonction publique territoriale, qu'ils aient un employeur ou plusieurs.*

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 ».

Aussi, si l'agent souhaite bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle, il doit en faire la demande auprès de tous ses employeurs, l'ensemble des parties devant être d'accord.

B. L'entretien préalable :

Un (ou des) entretien(s) relatif(s) à cette demande se tient (ou se tiennent) à une date fixée **au moins dix jours francs et au plus un mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

L'agent pourra se faire assister lors de cet (ou ces) entretien(s) par un conseiller syndical de son choix. Dans ce cas, il devra en informer préalablement l'autorité.

Le ou les entretiens préalables porte(nt) principalement sur :

- 1) Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2) La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3) Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4) Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle en cas de réemploi dans la même collectivité dans les 6 années qui suivent ladite rupture.

C. L'élaboration d'une convention :

La rupture conventionnelle résulte de l'accord mutuel de l'agent et de l'autorité territoriale et se matérialise par la signature d'une convention.

L'arrêté du 6 février 2020 précité prévoit un modèle-type de convention, adapté pour chaque type d'agent public concerné par ce nouveau dispositif de sortie de la fonction publique : les fonctionnaires des trois versants, les agents contractuels des trois versants en contrat à durée indéterminée. Vous trouverez un modèle sur le site du CDG60.

En pratique

Si ce modèle-type peut être adapté en fonction de certaines spécificités, les mentions obligatoires doivent figurer dans la convention et celle-ci doit être conforme aux exigences légales et réglementaires, s'agissant notamment du montant de l'indemnité attribuée à l'agent.

[QE AN n° 26304 publiée au JO du 7 avril 2020](#)

D. La signature d'une convention :

En cas d'accord entre les parties, les termes et les conditions de la rupture conventionnelle seront énoncés dans une convention signée par les deux parties.

Cette convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et, la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou la date de fin de contrat de l'agent contractuel.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention, une copie est versée au dossier du fonctionnaire.

En pratique

La convention de rupture n'a pas à faire l'objet d'une délibération par l'assemblée délibérante tant sur le principe de la rupture que sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget.

En sa qualité de chef des services, l'autorité exécutive est seule compétente pour prendre les mesures relatives à l'organisation interne des services de la collectivité et à la gestion de leurs agents. À ce titre, l'assemblée délibérante ne peut empiéter sur les compétences de l'autorité exécutive en matière de décisions individuelles.

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° 17588 JO Sénat du 10 décembre 2020](#)

La convention de rupture n'a pas à être transmise au préfet pour le contrôle de légalité ni à la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) qui succède, depuis le 1^{er} avril 2021, à la DIRRECTE.

La convention de rupture conventionnelle résulte du libre consentement de l'autorité territoriale et de l'agent public. 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 cependant 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 DREETS

[QE n° 17167 JO Sénat du 10 décembre 2020](#)

E. Le droit de rétraction :

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation.

Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Rappel sur la notion de jour franc

Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures.

La notion de jour franc est utilisée pour calculer un délai qui ne court qu'à partir de la fin du jour de référence.

Le premier jour franc, qui ouvre le délai, débute le lendemain de l'acte, de l'événement, de la décision, de la notification.

Toutefois, le délai qui expire un samedi, un dimanche ou un jour férié est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

En définitive, le décompte d'un délai exprimé en jours francs, s'opère en jours calendaires, c'est-à-dire samedi, dimanche et jours fériés inclus, mais si le dernier jour du délai tombe un samedi, dimanche ou un jour férié, la fin du délai est alors reportée au jour ouvrable suivant.

Exemple : *une collectivité réceptionne le jeudi 13 février 2020 une demande de rupture conventionnelle d'un fonctionnaire.*

L'autorité ne pourra pas organiser le 1^{er} entretien avant un délai de 10 jours francs qui commence à courir le lendemain (soit le 14 février) et expire le dimanche 22 février. la fin du délai est alors reportée au lundi 24 février 2020 à minuit. L'entretien pourra donc avoir lieu à partir du mardi 25 février 2020.

F. La radiation :

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

La date de cessation de fonctions intervient au plus tôt un jour après la fin de ce délai de rétractation.

G. La déclaration au moment du recrutement :

La loi de transformation de la Fonction Publique pose le principe du remboursement par l'agent de l'indemnité de rupture s'il est recruté, dans les six années suivants cette dernière, par la collectivité avec laquelle il avait convenu de cette rupture ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale.

Ainsi et préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi public **devront adresser à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

H. Le remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle :

Le fonctionnaire qui, **dans les six années suivant la rupture conventionnelle**, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec

laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, **est tenu de rembourser** à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

III) L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle conduit au versement d'une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle à l'agent concerné**, fonctionnaire ou contractuel. Celle-ci se caractérise par des montants planchers et par la rémunération et l'ancienneté prises en compte.

L'indemnité de rupture conventionnelle est une obligation de sorte qu'il est impossible de mettre en œuvre une rupture conventionnelle sans que soit prévue, dans la convention, et versée une indemnité de rupture conventionnelle.

Il n'y a que lorsque l'agent public n'a perçu aucune rémunération de la part de son employeur l'année précédant la demande de rupture conventionnelle qu'aucune indemnité ne peut pas être versée. Il en va ainsi d'un fonctionnaire en disponibilité ou en détachement ou en congés non rémunérés (à l'instar d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale) et d'un agent contractuel en congés non rémunérés (congé pour convenances personnelles, congés maladie non rémunérés, congé parental ou congé de présence parentale).

Le Gouvernement a confirmé cette hypothèse dans une réponse à une question parlementaire : [JO Assemblée Nationale, 3 mai 2022.- p. 3082](#)

La réponse ministérielle précise que les modalités de calcul des montants plancher et plafond de cette indemnité dépendent de la rémunération brute annuelle de référence perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture.

Aussi, un agent qui n'a perçu aucune rémunération de la part d'un employeur public au cours de l'année civile précédant celle de la rupture, est éligible au dispositif de rupture conventionnelle **mais ne pourra pas être indemnisé par l'administration**.

Le caractère expérimental de ce dispositif permet d'identifier les perspectives de son évolution ou de son adaptation, parmi lesquelles pourrait figurer la question des modalités de calcul de la rémunération de référence des agents.

A. Les montants plancher et plafond :

Un **montant minimum**, variable selon l'ancienneté de l'agent, est garanti par décret, ainsi qu'un plafond maximum ([décret n° 2019-1596](#), articles 2 et 3).

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

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;

- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Les seuils pour le calcul de l'indemnité, lorsqu'est mentionné « à *partir de* », doivent être compris comme de la manière suivante :

- jusqu'à 10 ans : 1/4 de la rémunération ;
- à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans : on compte à partir de la 11^e année jusqu'à la 15^e inclus ;
- à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans : on compte à partir de la 16^e année jusqu'à la 20^e inclus ;
- à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans : on compte à partir de la 20^e année jusqu'à la 24^e inclus.

Le montant maximum de l'indemnité **ne peut pas excéder** une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

B. La rémunération et l'ancienneté prises en compte dans le calcul :

La rémunération à prendre en compte dans le calcul de cette indemnité est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Sont, toutefois, exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

À titre informatif, une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 précise que la participation de l'employeur à la protection sociale n'est pas une rémunération directement liée à l'emploi, c'est pourquoi elle ne sera pas incluse dans le calcul de rémunération brute de référence.

De plus, en cas d'année incomplète, seules les années complètes seront prises en compte pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

En effet, une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 précise qu'aucune disposition équivalente à l'article R. 1234-1 du Code du travail étant présente dans le décret relatif à la rupture conventionnelle, seules les années d'ancienneté doivent être prises en compte.

Exemple : Pour un agent avec 11 ans et 3 mois d'ancienneté, la durée retenue sera de 11 ans.

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 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Selon le décret, l'ancienneté à prendre en compte représente les durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

On peut déduire de cette formulation assez large que l'ancienneté à prendre en compte dans le calcul est **l'ensemble des services accomplis dans la fonction publique (en qualité de fonctionnaire et/ou de contractuel) et pas seulement celle effectuée chez le dernier employeur qui versera « in fine » ladite indemnité.**

Cet article ne définit pas ce que sont les services accomplis. De manière générale, un service effectif accompli est entendu comme un service accompli **en position d'activité**. Aussi, le temps non complet et le temps partiel sont pris en compte, assimilés à du temps plein.

Précision : Gestion de la situation des agents en disponibilité, congé parental ou maladie

Une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 rappelle que seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte.

Ainsi, l'indemnité d'un agent qui se trouvait en disponibilité en année N-1 sera calculée avec un montant de rémunération brute annuelle égale à zéro.

De la même façon, un fonctionnaire qui, à l'expiration d'un CLM, souhaiterait bénéficier d'une rupture conventionnelle verrait alors l'indemnité calculée sur sa dernière année de rémunération à demi-traitement.

Précision : Abrogation de l'indemnité de départ volontaire pour mener un projet personnel ou créer une entreprise

La nouvelle réglementation a tiré les conséquences de l'instauration de la rupture conventionnelle en abrogeant l'indemnité de départ volontaire pour mener un projet personnel ou créer une entreprise.

En effet, avant la mise en place de cette rupture conventionnelle dans la FPT, il était possible pour les collectivités de mettre en place une indemnité de départ volontaire qui pouvait être attribuée à un fonctionnaire ou agent en CDI à la suite de sa démission pour 3 motifs :

- 1° restructuration de service ;
- 2° départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ;
- 3° départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

Le texte supprime les deux dernières possibilités. Dorénavant, l'indemnité de départ volontaire ne pourra être attribuée qu'aux agents dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

À noter deux exceptions à cette suppression :

- 1° si la démission (pour créer une entreprise ou mener un projet personnel) est devenue effective avant le 1^{er} janvier 2020, l'indemnité pourra être versée,

2° si la démission effective de l'agent (pour créer une entreprise ou mener un projet personnel) intervient avant le 1^{er} janvier 2021, l'agent pourra demander, à titre transitoire jusqu'au 30 juin 2020, à percevoir cette indemnité de départ volontaire.

Dans une réponse à une question parlementaire en date du 7 juillet 2020, le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a précisé que le dispositif de rupture conventionnelle se caractérisait par la latitude tant de l'autorité territoriale que de l'agent demandeur.

[QE n° Assemblée nationale JO du 3 mars 2020, réponse publiée au JO du 7 juillet 2020](#)

*« Il appartient en effet aux cocontractants de fixer ensemble le montant de cette indemnité. Cette latitude n'est en aucun cas un facteur de blocage puisqu'elle permet aux administrations d'adapter les conditions de la rupture conventionnelle à la situation individuelle de la rupture de la relation de travail. La fixation d'un éventuel barème pour l'ISRC serait au contraire de nature à limiter la latitude de négociation des parties et encouragerait tant les agents que les employeurs à considérer la conclusion d'une rupture conventionnelle comme un droit acquis. **Il n'est donc pas prévu d'imposer un barème réglementaire.***

Il appartient aux employeurs de déterminer leur doctrine d'emploi de la procédure de rupture conventionnelle et en particulier de sa dimension indemnitaire, en lien avec l'ensemble des autres politiques de ressources humaines ».

Par ailleurs, *« 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. La rupture conventionnelle constitue une nouveauté importante dans les modes de gestion RH de l'administration, en particulier dans la latitude donnée aux employeurs s'agissant du montant de la rupture conventionnelle ».*

C'est pourquoi la direction générale de l'administration et de la fonction publique a élaboré un plan d'accompagnement des employeurs pour en faciliter l'appropriation : élaboration d'un document d'explication du dispositif, mise en place d'une adresse mail dédiée pour répondre aux questions des services RH, organisation d'ateliers.

Cet accompagnement ne constitue toutefois pas un préalable pour les employeurs, le cadre réglementaire étant suffisant pour permettre de traiter les demandes de rupture conventionnelle.

C. L'incidence fiscale et les cotisations sociales de l'indemnité :

L'article 13 de la loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit que les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées aux agents sont exclues, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (à savoir un plafond annuel de 41.136 € au 1^{er} janvier 2021), de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs.

Les indemnités d'un montant supérieur à dix fois ce plafond annuel sont intégralement assujetties.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (renvoyant à l'article 80 duodecimes du CGI), sont exonérées des cotisations et contributions sociales, les indemnités de rupture dans la limite de 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture du contrat (sans pouvoir dépasser 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 82.272 €).

L'article 5 de la loi du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 prévoit également que l'article 80 duodecimes - 1/6° du Code Général des Impôts s'applique aux indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées en application des I et III de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, l'indemnité n'est pas imposable pour la fraction qui n'excède pas la valeur la plus élevée entre :

- Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par une convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi ;
- Soit :
 - o Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture ;
 - o ou 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur ;
 - o et dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécu (soit 246.816 € pour 2020).

Dans la mesure où le décret limite le montant plafond de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la FPT à deux ans de rémunération brute maximum (pour un agent ayant au moins 24 ans d'ancienneté), l'indemnité versée à l'occasion de la rupture conventionnelle sera totalement exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, sauf si son montant venait à dépasser :

- La somme de 82.272 € pour les cotisations sociales ;
- Et la somme de 246.816 € pour l'IR.

IV) Les allocations chômage

L'article 72 de la loi précitée ouvre le droit aux allocations d'assurance chômage aux agents bénéficiant de cette rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle est en effet considérée comme une privation involontaire d'emploi au titre du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Ces allocations chômage sont ainsi déterminées et calculées selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le décret précité.

À noter : Le décret en Conseil d'Etat n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public définit les modalités d'indemnisation des agents relevant des trois versants de la fonction publique, d'Orange et de La Poste lorsqu'ils sont privés d'emploi.

Ces demandeurs d'emploi sont soumis, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques du présent décret.

Le décret précise également les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics qui, par définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du code du travail. Ce texte contribue ainsi à clarifier le droit applicable à ces demandeurs d'emploi particuliers.

Le décret adapte enfin certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

Sur la rémunération servant de base au calcul de l'allocation : celle-ci comprend l'ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes perçues par ces personnels, dans la limite du plafond mentionné au septième alinéa de l'article L. 5422-9 du code du travail

Compte-tenu du principe de l'auto-assurance des collectivités en cette matière, les employeurs publics assurent eux-mêmes leurs fonctionnaires contre le risque de chômage, en supportent la charge financière et indemnisent eux-mêmes ceux qui remplissent les conditions.

Il est toutefois possible pour les employeurs d'opter pour une adhésion à Pôle Emploi mais uniquement pour les agents contractuels qui relèvent du droit public ou privé. En cas d'adhésion, la collectivité est alors affiliée au régime d'Assurance chômage et y contribue au même titre qu'un employeur privé.

Si un agent contractuel de la collectivité perd son emploi, il sera donc indemnisé par Pôle Emploi au même titre qu'un allocataire du secteur privé.

Cette adhésion à Pôle Emploi n'est, cependant, pas possible pour les fonctionnaires. Ainsi, les allocations chômage dont peut bénéficier un fonctionnaire seront toujours versées par la collectivité employeur.

A noter qu'il pourra être appliqué à l'agent **un différé d'indemnisation** (ou délai de carence) qui va décaler le point de départ du versement de l'ARE

En effet, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prise en compte dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant minimum.

Les modalités de calcul de ce différé sont définies par la réglementation d'assurance chômage et varient donc en fonction de la réglementation en vigueur. Actuellement, les règles

applicables sont issues de l'article 21 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Le différé s'obtient en divisant la différence entre le montant total de l'ISRC et le montant minimal de l'ISRC prévu par les textes en vigueur par 95,8 (à partir du 1er janvier 2020).

Si d'autres sommes ont été versées à l'occasion de la rupture de la relation de travail (comme une indemnité compensatrice de congés annuels non pris), elles sont incluses dans ce calcul. Ce différé est limité à 150 jours calendaires.

L'application du différé entraîne ainsi un décalage dans le temps du versement de l'ARE mais n'a pas d'influence sur la durée pendant laquelle l'allocation est versée à l'agent, cette dernière durée étant calculée par référence aux activités antérieures de l'agent, quel que soit le motif de privation d'emploi.

[QE n° 32941 Assemblée nationale JO du 13 octobre 2020, réponse publiée au JO le 2 mars 2021](#)

➤ Schéma récapitulatif de la procédure

