

Date de création : 09/04/2020

Mise à jour : 07/04/2021

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REFERENCES :

- *Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *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*
- *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*
- *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*
- *BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30, 11 juin 2020, § 177*

Sommaire :

I.	La procédure de rupture conventionnelle des fonctionnaires	4
A.	Les fonctionnaires bénéficiaires de la rupture conventionnelle	4
B.	Le recherche d'un accord entre les parties	4
C.	L'organisation d'un ou plusieurs entretiens	4
1.	Le droit à un conseiller	5
2.	Le déroulé des entretiens.....	5
D.	La signature de la convention	6
E.	Le droit de rétractation	7
F.	L'effet de la rupture conventionnelle.....	7
II.	La procédure de rupture conventionnelle des agents intercommunaux	9
III.	L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)	10
A.	Le calcul de l'indemnité	10
B.	La fiscalité de l'ISRC	12
C.	Le remboursement de l'ISRC.....	13
D.	L'indemnité de départ volontaire	14

Annexes :

Annexe 1 – Fiche procédure reprenant les étapes et les délais à respecter

Annexe 2 – Exemple pratique d'une procédure de rupture conventionnelle

Annexe 3 – Modèle de convention de rupture conventionnelle

Annexe 4 – Modèle de courrier de rupture conventionnelle à l'initiative de l'autorité territoriale

Annexe 5 – Modèle de courrier de non acceptation de la rupture conventionnelle suite aux entretiens

Annexe 6 – Modèle de courrier d'utilisation du droit de rétractation

Dispositif issu du secteur privé, la procédure de rupture conventionnelle est instaurée dans la fonction publique par l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Pour pouvoir être rendue applicable, cette disposition nécessitait la parution d'un décret.

Il s'agit du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 qui prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un accord commun de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat.

Cette rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La procédure de rupture conventionnelle est entrée en vigueur **le 1^{er} janvier 2020.**

I. La procédure de rupture conventionnelle

A. Les agents publics bénéficiaires de la rupture conventionnelle

Le décret n°2019-1593 institue, **pour les fonctionnaires**, une procédure expérimentale du dispositif de rupture conventionnelle. Cette expérimentation est ouverte pour une période de six ans, qui s'étend du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Pour les agents publics bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), la procédure de rupture conventionnelle est instituée de façon pérenne.

L'article 72 I de la loi n°2019-828 et l'article 49 ter du décret n°88-145 précisent que la rupture conventionnelle **ne s'applique pas** :

- Pour les fonctionnaires :
 - aux fonctionnaires stagiaires,
 - aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite 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 au pourcentage maximal,
 - aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.
- Pour les contractuels :
 - en contrat à durée déterminée,
 - en période d'essai,
 - en cas de licenciement ou démission,
 - aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal au régime général de la sécurité sociale.

B. L'engagement de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle résulte de l'accord de l'agent public et de son autorité territoriale.

Cette procédure peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève. Toutefois, **elle ne peut être imposée** par l'une ou l'autre des parties.

Le demandeur est tenu d'informer l'autre partie par **une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature**.

Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

C. L'organisation d'un ou plusieurs entretiens

Dans un délai fixée au moins **dix jours francs et au plus un mois** après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, **un entretien** est organisé afin de permettre aux parties de trouver un accord relatif à la rupture conventionnelle.

Cet entretien est nécessairement conduit par l'autorité hiérarchique, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire.

Le cas échéant, plusieurs entretiens peuvent être organisés.

N.B : La mise en œuvre d'un entretien est obligatoire dès que l'une des parties à fait connaître son intention d'engager une procédure de rupture conventionnelle, et ceci, quand bien même la collectivité territoriale ou l'agent ne serait pas enclin à donner une suite favorable à cette procédure.

1. Le droit à un conseiller

Au cours de cet ou ces entretiens, le fonctionnaire est en droit de se faire assister par un **conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix**. S'il décide de faire usage de ce droit, il est tenu d'en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du Comité Social Territorial dont l'agent exerce ses fonctions. Jusqu'au renouvellement des instances, les organisations syndicales sont celles du Comité Technique de la collectivité ou de l'établissement. A défaut, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Ce conseiller est astreint à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

2. Le déroulé des entretiens

Les entretiens portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation des fonctions.

Après le ou les entretiens, et en cas de désaccord sur les termes de la rupture conventionnelle, **chacune des parties est libre de refuser** la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Il est recommandé de notifier, à l'autre partie, la décision de non-acceptation de signature de la convention de rupture conventionnelle par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

DÉONTOLOGIE

Au cours de ces entretiens préalables à la rupture conventionnelle, les parties évoquent le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 ainsi que de l'article 432-13 du Code pénal, à savoir :

- **Pour l'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 :**

- **Lorsque le fonctionnaire**, qui entend cesser son activité pour partir vers le secteur privé, **occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient**, l'autorité hiérarchique est tenu de saisir la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) au préalable afin d'apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.
- **Dans les autres cas** (c'est-à-dire lorsque le fonctionnaire n'occupe pas un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient), l'autorité hiérarchique opère un premier niveau de contrôle. En cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois dernières années, l'autorité hiérarchique doit saisir le référent déontologue attaché à son administration. Si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute de l'autorité hiérarchique, celle-ci doit alors saisir la HATVP.

- **Pour l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 :**

- Le législateur astreint les fonctionnaires au respect du secret professionnel ainsi qu'à la discrétion professionnel pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

- **Pour l'article 432-13 du Code pénal :**

- En cas de prise illégale d'intérêts, le fonctionnaire est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 euros.

D. La signature de la convention

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les termes et les conditions de la rupture conventionnelle suite aux divers entretiens, une convention de rupture conventionnelle est signée.

Cette convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ainsi que la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire, compte tenu du délai de rétractation.

La signature intervient au moins **quinze jours francs après le dernier entretien**.

Chaque partie reçoit **un exemplaire de la convention**, et une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent. Pour les collectivités territoriales affiliées au Centre de Gestion, une copie de la convention doit également être adressée.

Aucune délibération n'est prévue par le décret n°2019-1593 aux fins d'habiliter l'autorité territoriale à signer la convention de rupture conventionnelle.

En effet, la DGCL a précisé que dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il n'y a pas lieu pour l'exécutif de disposer d'une délibération, ni sur le principe de la rupture, ni sur sa mise en œuvre si les crédits correspondants sont disponibles au budget.

A ce titre, la collectivité s'engage juridiquement au paiement de cette indemnité, il s'agit alors d'une dépense obligatoire qui devra être inscrite à son budget.

Dès lors que les crédits inscrits sont suffisants, il n'y a pas lieu d'adopter de décision modificative par l'assemblée délibérante afin d'ajuster le budget.

La DGCL poursuit et précise : « Pour rappel, selon l'article L.2311-1 du CGCT, "le budget est l'acte par lequel sont prévues et autorisées les recettes et dépenses annuelles de la commune". Ainsi, conformément à l'article L.2122-21 du CGCT, l'exécutif, à qui il incombe d'ordonnancer les dépenses, pourra mandater les sommes convenues lors de la signature de la convention de rupture sans besoin de délibération de l'organe délibérant.

En cas d'insuffisance ou d'absence de crédits, l'assemblée devra modifier son budget en conséquence afin de permettre au maire de mandater les dépenses obligatoires. Si le préfet, ou toute personne intéressée, constate qu'une dépense obligatoire n'a pas été inscrite au budget ou insuffisamment ou qu'elle n'a pas été mandatée, les procédures d'inscription et de mandatement d'office peuvent être déclenchées par application des articles L.1612-15 et L.1612-16 du CGCT ».

Un **arrêté en date du 6 février** précise les modèles de convention de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et pour les agents publics en qualité de contractuel à durée indéterminée.

Les modèles de convention de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels en CDI sont disponibles via le site internet de votre Centre de Gestion.

E. Le droit de rétractation

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 d'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.

N.B : L'article 5 de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 prévoit une suspension du délai de rétractation au titre de la procédure de rupture conventionnelle, si ce délai n'a pas expiré avant le 12 mars 2020.

Il reprendra à compter du 1er jour du deuxième mois qui suivra la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit le 1er juin 2020 à ce jour. Ainsi, une convention de rupture conventionnelle signée le 8 mars 2020 ne peut entraîner la radiation du fonctionnaire ou du contractuel pendant l'état d'urgence sanitaire.

F. L'effet de la rupture conventionnelle

La date de cessation définitive des fonctions (ou la date de fin de contrat de l'agent contractuel) intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

En l'absence de rétractation de l'une des parties, la cessation définitive des fonctions entraîne **la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire** à la date de convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

Pour les contractuels, le contrat prend fin à la date convenue dans la rupture conventionnelle.

Il conviendra de remettre un certificat de travail à l'agent contractuel en CDI.

L'article 72 IV de la loi n°2019-828 précise que la rupture conventionnelle relève de l'un des cas d'ouverture du **droit à allocation d'assurance chômage** au regard de l'article L.5424-1 du Code du Travail.

L'allocation chômage est versée selon deux modalités :

- L'auto-assurance : c'est-à-dire que la collectivité territoriale assure elle-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance chômage, pour les fonctionnaires titulaires et les contractuels de droit public, conformément à l'article L.5424-2 du Code du travail. La collectivité devra remettre une attestation Pôle Emploi au fonctionnaire ou à l'agent contractuel pour qu'il puisse faire valoir ses droits.
- L'adhésion à Pôle Emploi : c'est-à-dire que la collectivité territoriale confie, par voie de convention, la gestion de cette allocation à Pôle Emploi. Attention, cette adhésion vaut uniquement pour les agents publics contractuels depuis plus de 6 mois.

Le 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 définit les caractéristiques de l'allocation d'assurance chômage à laquelle ont droit les personnels mentionnés à l'article 72 IV de la loi n°2019-818 du 6 août 2019.

Ce texte 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.

Le décret contribue ainsi à clarifier le droit applicable à ces demandeurs d'emploi particuliers. Le texte 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.

RADIATION DES CADRES

La cessation définitive des fonctions entraîne plusieurs conséquences pour le fonctionnaire :

- La radiation des cadres : l'agent perd définitivement de la qualité de fonctionnaire et des droits qui s'y rattachent.
- Le droit à pension : si l'agent radié des cadres a accompli au moins 2 ans de services effectifs civils ou militaires, il percevra sa pension dès l'ouverture de ses droits. Dans le cas contraire, il ne peut bénéficier d'une pension pour invalidité, il est alors rétabli dans ses droits auprès du régime général de la Sécurité sociale et de l'IRCANTEC. Pour mémoire, le droit à pension n'a aucun lien avec la pension d'invalidité.

L'application du différé d'indemnisation

À la suite d'une rupture conventionnelle, l'indemnisation d'un allocataire ne débute pas à la date de la fin de son contrat (ou à la date de sa radiation des cadres).

Un délai d'attente de 7 jours s'applique, auquel s'ajoute le respect de l'application du différé d'indemnisation de congés payés, ainsi que le différé d'indemnité spécifique.

Une réponse ministérielle, [en date du 18 mars 2021](#), est venue préciser la mise en œuvre du différé d'indemnisation spécifique à la suite d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique :

- « Ainsi, l'ARE sera calculée selon les règles d'indemnisation du chômage applicables à l'agent concerné, dans les mêmes conditions que les agents privés d'emploi pour d'autres motifs : les règles relatives à la période d'affiliation de référence, à la durée

d'indemnisation et au salaire de référence sont donc identiques. Dans la mesure où elles dépendent de la réglementation en vigueur et varient donc en fonction de cette dernière, il est conseillé aux agents de se reporter au simulateur mis en ligne par Pôle emploi. **La seule particularité liée à la rupture conventionnelle réside dans le décalage du point de départ du versement de l'ARE puisque 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 plancher ».**

Le calcul du différé spécifique est le suivant : **Indemnités supra légales / 95,8.**

La durée maximale du différé spécifique est de 150 jours calendaires.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de compléter l'attestation employeur destinée à Pôle Emploi afin d'avoir connaissance du montant à prendre en compte.

II. La procédure de rupture conventionnelle des agents intercommunaux

Un agent intercommunal est un agent recruté sur le même emploi à temps non complet et sur le même cadre d'emplois par deux collectivités ou établissements distincts (*article 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991*).

Dans le cadre de la rupture conventionnelle d'un agent intercommunal, la procédure est engagée auprès de chacun des employeurs. Concernant les conséquences de cette rupture, l'article 72 de la loi n°2019-828 prévoit que l'autorité territoriale et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Une réponse ministérielle a apporté des précisions sur les conséquences de la rupture conventionnelle en cas de cumuls d'emplois entre plusieurs collectivités.

Dans un premier temps, la question écrite rappelle que la 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* ».

À ce titre, la rupture conventionnelle ne peut être mise en œuvre qu'auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent.

En outre, la perte de la qualité de fonctionnaire sera effective pour tous ses emplois ; chaque employeur devant verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture conventionnelle au prorata de la quotité de travail (*QE Sénat, 13 août 2020, n°14671*).

III. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

En application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 précité, une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est versée aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents publics contractuels à durée indéterminée ayant conclu une rupture conventionnelle.

Pour rappel, la DGCL a précisé que le versement de l'indemnité de licenciement étant de droit pour un agent public lorsqu'il remplit les conditions pour en bénéficier et la détermination du montant de celle-ci étant fixée par les dispositions réglementaires, l'organe délibérant n'a pas à se prononcer.

A. Le calcul de l'indemnité

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 fixe les règles relatives au montant plancher et au montant plafond de l'ISRC, comme suit :

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

- Un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans ;
- Deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté, pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- Un demi de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- Trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Le montant de l'indemnité **ne peut excéder** une somme équivalente à 1/12 de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la Fonction Publique d'Etat, la Fonction Publique Territoriale et dans la Fonction Publique Hospitalière.

Sous réserve d'une interprétation contraire du Gouvernement, il convient de prendre en compte de manière cumulative, **l'ensemble des services accomplis** au sein des trois versants de la fonction publique. Toutefois, aucun texte législatif ou réglementaires ne précise la notion de services effectifs. C'est la jurisprudence qui est venue apporter des précisions en la matière en disposant qu'à défaut de disposition expresse contraire, la notion de services effectifs inclut ceux qui ont été accomplis comme non titulaire (CE, 28 décembre 2005, n°271255).

Sont donc pris en compte au titre des services effectifs, les services accomplis en position d'activité (titulaire ou stagiaire) ainsi que les services contractuels.

N.B. : Certaines positions statutaires sont assimilées à des périodes de services effectifs dans le cadre d'emploi. On peut citer :

- **Le congé parental** : l'article 75 de la loi n°84-53 modifié depuis la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 précise ainsi que le fonctionnaire placé 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.** »
- Il en va de même pour **la disponibilité** (article 72 de la loi n°84-53).

Néanmoins, l'ANDCDG a précisé que cette assimilation au service effectif n'est valable que pour l'avancement du fonctionnaire, et non pour la prise en compte de l'ancienneté lors du calcul de l'ISRC.

Les services en tant que contractuel de droit privé (PEC, CAE, CES, etc.) sont-ils pris en compte dans l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

En l'absence de précisions apportées par les textes ou la jurisprudence, sous réserve de l'interprétation du juge, deux interprétations pourraient être retenues :

- **Une interprétation stricte conduirait à ne prendre que les seuls services accomplis en tant qu'agent contractuel de droit public.**

En effet, il pourrait ainsi être considéré que les agents de droit privé ayant une possibilité d'effectuer une rupture amiable, les services accomplis en tant qu'agent de droit privé ne pourraient pas être pris en compte. À noter toutefois que, dans le cadre de ces ruptures, les bénéficiaires d'un CUI-CAE, PEC ne semblent pas pouvoir prétendre à une indemnité de rupture.

Au sein de l'article 4 III du décret n° 2019-1596, il est mentionné expressément le terme « fonction publique ».

Il pourrait alors être considéré que, le gouvernement n'ayant pas utilisé les termes « auprès d'une administration visée à l'article 2 » ou de « services publics », il aurait souhaité que ne soient seulement pris en compte les services accomplis sous l'égide de la loi n° 83-634, soit en tant que fonctionnaire, soit en tant que contractuel de droit public.

- **Une interprétation plus souple pourrait être retenue, par analogie avec ce qui a pu être jugé dans le cadre de la promotion interne.**

Le juge a ainsi estimé que lorsque le statut particulier mentionnait « justifiant de 9 années de services publics », et 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, 1er octobre 2014, n°363482).

Il vous appartient d'apprécier l'interprétation à retenir.

La rémunération brute de référence 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 exclus, les éléments de rémunération suivants :

- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- les primes et indemnités :
 - ❖ qui ont le caractère de remboursement de frais (avantages en nature),
 - ❖ liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations,
 - ❖ l'indemnité de résidence à l'étranger,
 - ❖ les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Est également exclue, la participation de l'employeur à la protection sociale dans la mesure où celle-ci n'est pas une rémunération directement liée à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant de l'ISRC est calculé comme s'ils ne bénéficiaient pas d'un logement.

N.B : La DGAFP considère que seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte. Ainsi, pour un agent en disponibilité au cours de l'année précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle ne percevra aucune indemnité.

Le décret n°2019-1596, ainsi que l'**arrêté du 6 février 2020** fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle précisent que l'ISRC prend en compte uniquement **les années d'ancienneté de l'agent**.

Il est loisible de se questionner sur la prise en considération des mois complets réalisés par l'agent. En effet, ces derniers sont notamment pris en compte pour les procédures de rupture conventionnelle applicables dans le secteur privé.

L'article R.1234-1 du Code du Travail précise : « En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets ».

Néanmoins, la DGCL a affirmé que seules les années d'anciennetés doivent être prises en compte, dans la mesure où aucune disposition équivalente à l'article R.1234-1 du Code du travail n'est présente dans le décret n°2019-1596.

Exemple

Un agent public, d'une ancienneté de 15 années, perçoit une rémunération brute annuelle de 18 000 euros, au cours de l'année civile précédant la rupture conventionnelle.
Sa rémunération mensuelle est de 1 500 euros brut.

Le calcul de l'ISRC s'effectue comme suit :

Montant minimum

- Pour les 10 premières années :
 - 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit $(1\ 500/4) \times 10 = 3\ 750$ euros.
- Pour les 5 années suivantes :
 - (2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit $((1\ 500 \times 2)/5) \times 5 = 3\ 000$ euros.
- Soit au total, une ISRC de 6 750 euros.

Montant maximum

- 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite des 15 années d'anciennetés soit $(18\ 000/12) \times 15 = 22\ 500$ euros.

L'ISRC ne pourra être inférieure à 6 750 euros, dans la limite d'un plafond de 22 500 euros.

B. La fiscalité de l'ISRC

1. L'imposition de l'ISRC

L'ISRC ne constitue pas une rémunération imposable au sens de l'article 80 duodecimes du Code général des impôts (article 5 de la loi n°2019-1479 de finances pour 2020).

En effet, le 6° de l'article 80 duodecimes du Code général des impôts est applicable aux indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées en application des I et III de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cet article énonce que ne constitue pas une rémunération imposable, la fraction des indemnités qui n'excède pas :

- Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, dans la limite de 246 816 € ;
- Soit 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite 246 816 €.

Cependant, l'article 3 du décret n°2019-1596 précité prévoit que le montant maximum de l'ISRC ne peut excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté soit : $1/12 \times 24$ années ; soit 2 années de rémunérations brutes annuelles.

De facto, et sauf pour les agents dont le double de la rémunération annuelle est supérieure à 246 816 euros, cette indemnité ne sera donc pas imposable au sens de l'article 80 6° duodecimes du Code général des impôts.

2. Prélèvement sociaux et ISRC

Dans le même sens, l'ISRC est exonérée de CSG, CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale, soit 82 272 € pour l'année 2020. Toutefois, l'ISRC supérieure à 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 411 360 € pour l'année 2020, est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales (article L.136-1-1 III 5° bis du Code de la Sécurité Sociale et article 13 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019).

Exemple : si le montant de l'ISRC est de 85 000 €, l'indemnité est soumise pour 98,25% de son montant aux prélèvements sociaux, soit 83 512,50 euros.

Remarque

Un agent n'ayant perçu aucune rémunération au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la demande de rupture ne pourra prétendre au versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. L'agent pourra néanmoins percevoir les allocations de retour à l'emploi (ARE)

Exemple : un agent placé en disponibilité, en congé parental, etc.

C. Le remboursement de l'ISRC

En matière de rupture conventionnelle, l'agent est astreint au respect de certaines obligations déontologiques.

En effet, **si l'agent est recruté dans les six années suivant la rupture conventionnelle**, en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle, ou auprès d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, **il 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**.

De fait, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus sur un emploi dans une collectivité adressent à l'autorité **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 de cette collectivité.

Dans une mise à jour de la base BOFiP-Impôts du 11 juin 2020, l'Administration précise qu'en cas de remboursement, le montant des sommes qui ont été imposées, est déduit du revenu brut imposable de l'année au cours de laquelle ce remboursement est intervenu. (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30, 11 juin 2020, § 177)

D. L'indemnité de départ volontaire

Au 1^{er} janvier 2020, le décret n°2019-1596 instaure des dispositions transitoires pour les cas de démission et le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire.

Dans la fonction publique territoriale, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise ainsi que pour projet personnel est abrogée.

En conséquence, **le seul motif d'attribution de l'indemnité de départ volontaire est désormais la démission suite à une restructuration de service.**

Néanmoins, **à titre transitoire et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021**, les agents publics peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départs volontaires servies au titre des motifs supprimés (création ou reprise d'entreprise et projet personnel).

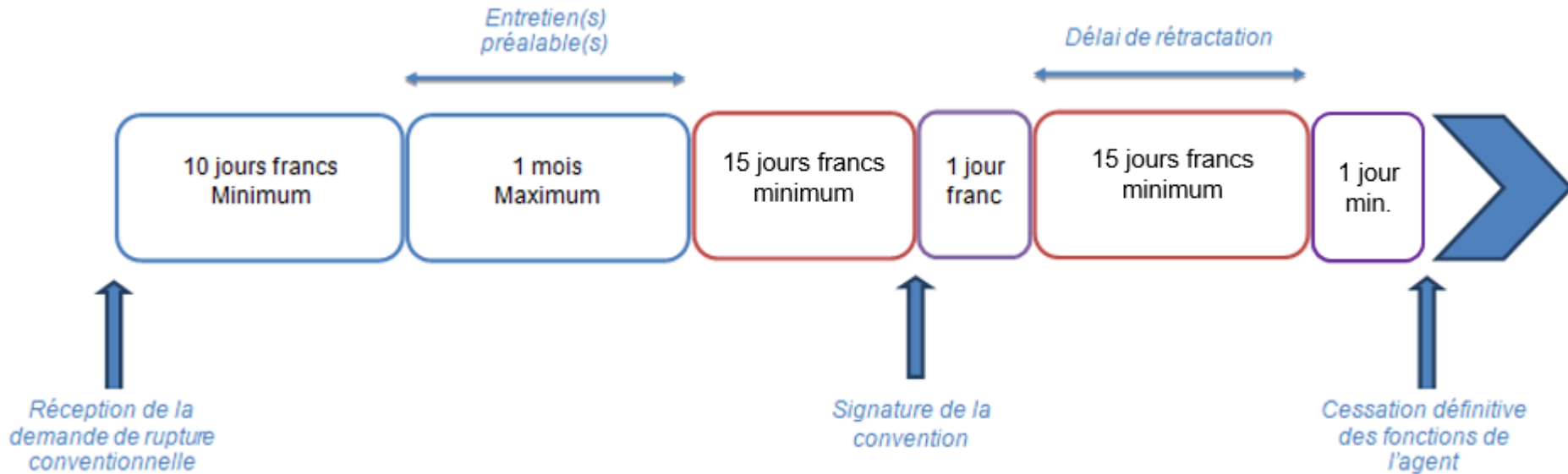
N.B : Les indemnités de départ volontaire attribuées à la suite d'une démission devenue effective avant le 31 décembre 2019 restent régies par les dispositions antérieurement applicables.

Pour mémoire, l'indemnité de départ volontaire peut être versé si deux conditions cumulatives se trouvent être réunies, à savoir :

- Être fonctionnaire ou agent public contractuel à durée indéterminée ;
- Être à plus de cinq années de l'âge minimum de départ à la retraite à la date d'envoi de la demande de démission.

ANNEXE 1

Les délais à respecter dans la procédure de rupture conventionnelle



PRÉCISIONS

Un délai franc est un délai dans le calcul duquel n'est compté ni le jour où est intervenu l'acte ayant fait courir le délai, ni le jour où s'achève le délai (Articles 641 et 642 du Code de procédure civile). Le décompte est réalisé en jours calendaires, c'est-à-dire que les samedis, les dimanches ainsi que les jours fériés sont à comptabiliser dans le délai franc.

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

Exemple : Un acte est fixé le mercredi. La décision ou la contestation de cet acte est possible dans les 3 jours francs, soit jusqu'au lundi à minuit.

ANNEXE 2

Exemple pratique d'une procédure de rupture conventionnelle

Un agent public contractuel en contrat à durée indéterminée souhaite conclure une convention de rupture conventionnelle avec son autorité territoriale. Une lettre recommandée avec demande d'avis de réception est adressé au service des ressources humaines de la collectivité au **3 avril 2020**.

La collectivité accuse réception de cette lettre **le 6 avril 2020**

Les délais minima de 10 jours francs et de 1 mois max. ont été observés

Un ou plusieurs entretiens préalables seront organisés entre les deux parties :

- Au plus tôt : **le 17 avril 2020**
- Au plus tard : **le 5 mai 2020**

Le délai minimal de 15 jours francs est respecté.

À la suite de cet/ces entretien(s), la convention est signée en date :

- Au plus tôt : **le 4 mai 2020**
- Au plus tard : **22 mai 2020**

Chacune des parties ont la possibilité d'user de leur droit de rétractation dans un délai de quinze jours francs, débutant un jour franc après la signature, à savoir :

- Au plus tôt : **entre le 6 mai et le 22 mai 2020**
- Au plus tard : **entre le 26 mai et le 10 juin 2020**

La date de fin du contrat intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties, le contrat de l'agent public prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

ANNEXE 3

MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le 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,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 72,

Vu le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique,

Vu le 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,

Vu 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,

Considérant ce que :

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique introduit la procédure de rupture conventionnelle pour les agents publics - à titre expérimental pour les fonctionnaires relevant des dispositions de l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, pour une durée de six années à compter du 1^{er} janvier 2020, et de manière pérenne pour les contractuels de droit public à durée indéterminée régis par les dispositions du décret 88-145 du 15 février 1988.

La rupture conventionnelle entraîne la cessation définitive des fonctions de l'agent, et la radiation des cadres pour les fonctionnaires.

La présente convention de rupture conventionnelle est proposée à la signature dans ce cadre réglementaire.

Il est convenu ce qui suit :

ENTRE D'UNE PART

La collectivité de.....(*à compléter et ajouter l'adresse postale*), représentée par.....(*à compléter nom et prénom*), exerçant les fonctions de.....(*à compléter*).

ET D'AUTRE PART

(Pour les agents publics contractuels)

Monsieur/Madame.....(*à compléter*) né(e) le..... (*à compléter*) à(*à compléter*), résidant à.....(*à compléter*) et exerçant les fonctions de.....(*à compléter*).

Téléphone :(*à compléter*)

Adresse email :(*à compléter*)

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste :(à compléter)

Ancienneté de l'agent dans la fonction :(à compléter)

(Pour les fonctionnaires)

Monsieur/Madame.....(à compléter) né(e) le..... (à compléter) à(à compléter), résidant à.....(à compléter), titulaire du grade.....(à compléter), à l'échelon.....(à compléter) au sein du cadre d'emploi de.....(à compléter).

Téléphone :(à compléter)

Adresse email :(à compléter)

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste :(à compléter)

Ancienneté de l'agent dans la fonction :(à compléter)

ARTICLE 1 - Objet de la convention

La présente convention a pour objet d'élaborer, de manière conjointe entre la collectivité.....(à compléter) et le fonctionnaire/l'agent public contractuel, une rupture conventionnelle destinée à entraîner la cessation définitive des fonctions.

(En cas de demande formulée par l'agent) Une demande de rupture conventionnelle a été formulée par Madame/Monsieur(à compléter) par courrier recommandé avec avis de réception n°.... /remis en mains propres, reçu le..... (à compléter).

(En cas de demande formulée par l'autorité territoriale) Une demande de rupture conventionnelle a été formulée par le/la Maire/Président(e) de la collectivité(à compléter) par courrier recommandé avec avis de réception n°.... /remis en mains propres, reçu le..... (à compléter).

Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées sur le principe d'une cessation définitive de fonctions de l'agent, au cours d'un entretien/de plusieurs entretiens.

Date de l'entretien :.....(à compléter)

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix **(rayer la mention inutile)** : OUI / NON

Si OUI par.....(à compléter) relevant de l'organisation syndicale représentative(à compléter).

(Pour chaque entretien supplémentaire facultatif indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller désigné par une organisation représentative pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné)

Au cours de cet/ces entretien(s), les parties ont échangé sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

La date de signature de la présente convention a été déterminée par l'autorité territoriale, conformément aux dispositions réglementaires, soit au moins 15 jours francs à compter de la date de l'entretien/du dernier entretien, à savoir le.....(à compléter) .

ARTICLE 2 - Conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent

2.1 Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans le [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.

Il est convenu entre l'autorité territoriale et Madame/Monsieur (*à compléter*), que ce dernier/cette dernière percevra une indemnité de rupture conventionnelle dont le montant est fixé à.....euros (*à compléter*).

Cette indemnité est fixée dans le respect des montants plancher et plafond définis réglementairement et prenant en compte :

- L'ancienneté de l'agent déterminée par ses services effectifs, à savoir : années (*à compléter*)
- La rémunération brute de référence définie de manière réglementaire comme 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, à savoir : euros. (*à compléter*)

Ladite indemnité est exclue de l'assiette de la CSG et la CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs ainsi que d'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds réglementaires.

2.2 Solde des jours de congés et des jours d'ARTT

Avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions, l'agent totalise un solde de :

- jours de congés annuels (*à compléter*),
- jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (*à compléter*),
-jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, astreintes et interventions (*à compléter*).

Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

2.3 Date de cessation définitive des fonctions de l'agent

(Pour un agent public contractuel) Compte tenu des congés éventuels à solder et des délais réglementaires applicables à la rupture conventionnelle, la date envisagée de la fin du contrat de l'agent est fixée au.....(*à compléter*).

(Pour les fonctionnaires) Compte tenu des congés éventuels à solder et des délais réglementaires applicables à la rupture conventionnelle, la date envisagée de la cessation définitive des fonctions est fixée au.....(*à compléter*).

Observations éventuelles de l'agent :

Observations éventuelles de l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :

ARTICLE 3 – Effets de la rupture conventionnelle

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'[article 8 du décret n° 2019-1593 du](#)

[31 décembre 2019](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

(Pour un fonctionnaire) La cessation définitive des fonctions de l'agent date entraîne la radiation définitive des cadres de la collectivité, ainsi que la perte de la qualité de fonctionnaire.

L'agent est tenu au respect des dispositions des articles 25 octies et 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal :

- Lorsque le fonctionnaire, qui entend cesser son activité pour partir vers le secteur privé, occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique est tenu de saisir la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) au préalable afin d'apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.
- Dans les autres cas (c'est-à-dire lorsque le fonctionnaire n'occupe pas un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient), l'autorité hiérarchique opère un premier niveau de contrôle. En cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois dernières années, l'autorité hiérarchique doit saisir le référent déontologue attaché à son administration. Si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute de l'autorité hiérarchique, celle-ci doit alors saisir la HATVP.
- L'agent reste tenu à l'obligation de discrétion professionnelle et de secret professionnel pour les faits, informations ou documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions au sein de la collectivité.

Au cours des six années qui suivent la rupture conventionnelle, si Madame/ Monsieur.....(**à compléter**) est recruté(e) en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

- au sein de la collectivité (ou établissement public) avec laquelle (lequel) il convient, par la présente convention, d'une rupture conventionnelle,
- au sein d'un établissement public relevant de cette collectivité,
- au sein d'un établissement public auquel cette collectivité appartient,
- au sein d'une collectivité membre de cet établissement public,

il devra rembourser à cette collectivité ou à cet établissement l'indemnité de rupture précédemment perçue. Ce remboursement devra intervenir au plus tard dans les deux années qui suivent le nouveau recrutement.

ARTICLE 5 - Droit de rétractation

L'agent déclare être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et 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.

Eu égard à la signature de la présente convention à ce jour, le délai de rétractation* court à compter du..... (**à compléter**) et prend fin le (**à compléter**).

** Pour rappel, la période de rétractation, d'une durée de quinze jours, commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention.*

ARTICLE 6 - Contentieux

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le

Tribunal Administratif de (*à compléter*) dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties. La juridiction peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

La présente convention est établie en deux exemplaires originaux ; chacune des parties reçoit un exemplaire et une copie est versée au dossier de l'agent.

À....., le.....(*à compléter*) :

Signature de l'agent :

Signature de l'autorité territoriale :

ANNEXE 4

Modèle de courrier d'engagement d'une demande de rupture conventionnelle à l'initiative de l'autorité territoriale

Logo Collectivité

Lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre signature)

Le.....,à.....

Madame/Monsieur

Conformément aux dispositions de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle est instaurée depuis le 1^{er} janvier 2020, pour les agents publics contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) et jusqu'au terme de leur expérimentation le 31 décembre 2025, pour les fonctionnaires titulaires.

En application de ce dispositif, l'autorité territoriale, d'une part, et le fonctionnaire ou l'agent contractuel en CDI, d'autre part, peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres, perte de la qualité de fonctionnaire et/ou fin de contrat anticipée.

En contrepartie, l'agent public perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant est encadré par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019.

Cette rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Je vous informe par la présente, de mon intention de vous proposer une procédure de rupture conventionnelle.

Aux fins de convenir de cette procédure, vous êtes convié(e) à un entretien préalable qui se déroulera le..... à,heures (*date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle*).

Cet entretien portera principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la fixation de la date de cessation définitive des fonctions ou du contrat ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- (*Pour les fonctionnaires titulaires*) Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (pour les fonctionnaires) et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal.
- (*Pour les contractuels*) Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 49 decies du décret n°88-145 du 15 février 1988 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal.

Je vous informe que vous avez la possibilité de vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de votre choix ou par un conseiller syndical de votre choix. Si vous décidez de vous faire assister par un conseiller, vous êtes tenu de le notifier à l'autorité territoriale avant le déroulé de l'entretien.

Je vous prie de croire, Madame/Monsieur..... en l'assurance de ma parfaite considération .

Date

Nom, prénom et qualité du signataire

ANNEXE 5

Modèle de courrier de non-acceptation de la rupture conventionnelle (suite à/aux entretien(s) préalable(s))

Logo Collectivité

Lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre signature)

Madame/Monsieur.....

Le.....à.....

Madame/Monsieur,

Par lettre recommandée en date du....., vous m'avez fait part de votre intention d'engager une rupture conventionnelle.

En date du..... et du un/plusieurs entretien(s) a/ont été mené(s) aux fins de convenir d'un accord concernant une convention de rupture conventionnelle.

Suite à cet/ces entretien(s), je vous informe que par la présente, je ne souhaite pas donner une suite favorable à votre proposition.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Date

Nom, prénom et qualité du signataire

ANNEXE 6

Modèle de courrier d'utilisation du droit de rétractation dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle (à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale)

Logo Collectivité

Lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre signature)

Madame/Monsieur.....

Le.....à.....

Madame/Monsieur,

(Pour les fonctionnaire titulaires) Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019, un droit de rétractation est reconnu pour chacune des parties à une convention de rupture conventionnelle, dans un délai de quinze jours francs qui commence à courir un jour franc après la signature de ladite convention.

(Pour les contractuels en CDI) Conformément aux dispositions de l'article 49 octies du décret n°88-145 du 15 février 1988, un droit de rétractation est reconnu pour chacune des parties à une convention de rupture conventionnelle, dans un délai de quinze jours francs qui commence à courir un jour franc après la signature de ladite convention.

En date du....., une convention de rupture conventionnelle a été signée entre.....(Collectivité/Établissement public) et Madame/Monsieur.....

(Pour l'agent) Je vous informe que par la présente, je souhaite exercer mon droit de rétractation et renoncer à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle.

(Pour l'autorité territoriale) Je vous informe que par la présente, en ma qualité d'autorité territoriale, j'exerce mon droit de rétractation et renonce à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Date

Nom, prénom et qualité du signataire