

Rupture conventionnelle dans la fonction publique

(Vérfié le 03 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative)



Service-Public.fr
Le site officiel de l'administration française

Agent de la Fonction Publique Territoriale

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. La rupture conventionnelle est ouverte au fonctionnaire titulaire **et** au contractuel **en CDI**. **Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.**

L'agent perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage, **s'il en remplit les conditions d'attribution.**

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement au fonctionnaire titulaire.

Conditions à remplir

La rupture conventionnelle ne s'applique pas au fonctionnaire titulaire :

- Agé d'au moins 62 ans qui justifie de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein,
- Ou détaché en qualité d'agent contractuel.

La possibilité de convenir d'une rupture conventionnelle est possible jusqu'au 31 décembre 2025.

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 2 parties.

Lorsque l'une des 2 parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception **ou** remis en mains propres. 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* après la réception du courrier, au moins 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 par l'autorité territoriale.**

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 de son choix.**

Les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'un siège au comité technique. **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.**

L'entretien porte principalement sur :

- La date envisagée de la cessation définitive de fonctions,
- **Le montant envisagé** de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Convention de rupture

Lorsque les 2 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.

Le document, doit se conformer à un modèle établi par un arrêté ministériel, fixe notamment la date de cessation définitive des fonctions de l'agent et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Elle est conservée dans le dossier individuel du fonctionnaire.

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 mains propres**.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. La date de cessation définitive des fonctions est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

Montant de l'indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté	
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 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 ^e 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^e 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 3 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
- ✚ 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.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 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.

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. Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive des fonctions convenue dans la convention de rupture.

L'agent a droit aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Si le fonctionnaire est à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en dépendant) au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, il doit rembourser l'indemnité de rupture à sa collectivité.

Avant son recrutement, le candidat retenu pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) dans une collectivité territoriale, **doit adresser une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cette collectivité.**

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