

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Rupture conventionnelle dans la fonction publique

Vous êtes agent public et envisagez de quitter la fonction publique ? Nous vous présentons les informations sur la rupture conventionnelle selon votre fonction publique d'appartenance (État – FPE, territoriale – FPT ou hospitalière – FPH) et selon que vous êtes fonctionnaire ou contractuel.

Quitter la fonction publique

Licenciement

Fonctionnaire

Contractuel

Indemnité de départ volontaire

Dans la fonction publique d'État (FPE)

Dans la fonction publique territoriale (FPT)

Dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Autres motifs de départ

Démission

Rupture conventionnelle

Fonctionnaire

Quel fonctionnaire peut convenir d'une rupture conventionnelle ?

Vous pouvez convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes fonctionnaire **titulaire**. Cela n'est pas possible si vous êtes fonctionnaire stagiaire.

De plus, pour pouvoir convenir d'une rupture conventionnelle, vous ne devez pas avoir atteint l'âge minimum de départ à la retraite et justifier du nombre de trimestres requis pour obtenir une .

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes fonctionnaire détaché en tant qu'agent contractuel.

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

À noter

Si vous avez signé un engagement à servir l'État à la fin d'une période de formation, vous devez avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

Quelle est la procédure pour convenir d'une rupture conventionnelle ?

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée **à votre initiative** ou **à l'initiative de votre administration** employeur.

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord** entre vous et votre administration employeur. **Elle ne peut pas être imposée** par l'une ou l'autre des 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 contre signature.

Lorsque c'est vous qui engagez la procédure de rupture conventionnelle, vous pouvez adresser votre courrier à votre direction des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

À savoir

Si vous êtes détaché ou mis à disposition, vous devez adresser votre demande de rupture conventionnelle à votre administration d'origine et en informer votre administration ou organisme d'accueil.

Un entretien est organisé par votre administration employeur que ce soit vous ou elle qui avez engagé la procédure de rupture conventionnelle et quelle que soit la volonté de l'une ou l'autre des parties de conclure une rupture conventionnelle.

Cet entretien doit avoir lieu **entre 10 jours francs et un mois** après la réception par l'une des parties du courrier de l'autre partie demandant la rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par un responsable hiérarchique ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, vous pouvez vous faire assister par un représentant du personnel au comité social ou par un conseiller syndical de votre choix.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

Motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions

Montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Conséquences de la cessation définitive des fonctions.

D'autres entretiens peuvent éventuellement être organisés.

Comment se passe la signature de la convention de rupture conventionnelle ?

Lorsque vous et votre administration employeur parvenez à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, vous signez une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel. Ce modèle peut être adapté, en fonction des spécificités des administrations.

Toute convention doit toutefois **obligatoirement** contenir le **montant de l'indemnité spécifique de rupture** et la **date de cessation définitive des fonctions** fixée d'un commun accord entre vous et votre administration employeur.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par votre administration employeur au moins 15 jours francs après le dernier entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La date de cessation définitive des fonctions est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est conservée dans votre dossier individuel.

Quel est le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

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 mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 11 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 16 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 21 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La rémunération mensuelle brute prise en compte est le 12^e de votre rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle **ne peut pas être supérieur** au 12^e de votre rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics.

Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si vous avez effectué une mobilité en cours d'année civile.

Si vous n'avez perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égale à zéro.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Exemple

Pour un agent ayant 22 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente est de 33 400 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculé sur la base de $33\,400 / 12 = 2\,783,33$ €.

Il est égal à $(2\,783,33 / 4 \times 10) + (2\,783,33 \times 2 / 5 \times 5) + (2\,783,33 / 2 \times 5) + (2\,783,33 \times 3 / 5 \times 2) = 6\,958,33 + 5\,566,66 + 6\,958,33 + 3\,340 = 22\,823,31$ € brut.

Et son montant maximum est égal à $33\,400 / 12 \times 22 = 61\,233,33$ € brut.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte, sauf quelques uns :

Éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture

Éléments de rémunération

Pris en compte

Traitement indiciaire	Oui
Indemnité de résidence	Oui
Supplément familial de traitement	Oui
Nouvelle bonification indiciaire	Oui
<u>Remboursements de frais</u>	Non
Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer	Non
Indemnité de résidence à l'étranger	Non
Primes et indemnités de <u>changement de résidence</u> , de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux <u>restructurations</u>	Non
Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi	Non
Autres primes et indemnités	Oui

Lorsque vous avez un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui que vous auriez perçu si vous n'aviez pas bénéficié de ce logement.

Si le montant de votre indemnité de rupture conventionnelle est inférieur à 94 200 €, votre indemnité est exonérée de CSG.

Si le montant de votre indemnité est compris entre 94 200 € et 471 000 €, la partie supérieure à 94 200 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si le montant de votre indemnité est supérieur 471 000 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de votre rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de votre rupture conventionnelle.

Toutefois, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant.

Cependant, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 €.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut aussi être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas le montant minimum d'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux parmi ces 3 montants qui est retenu.

Quels sont les effets de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des cadres et la perte de votre statut de fonctionnaire.

Vous êtes radié des cadres à la date de cessation définitive de vos fonctions convenue dans la convention de rupture.

Vous avez droit aux allocations chômage, si vous en remplissez les conditions d'attribution.

Si vous êtes à nouveau recruté dans la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, vous devez rembourser l'indemnité de rupture à l'État.

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique d'État doit fournir une attestation sur l'honneur dans laquelle il certifie ne pas avoir bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.

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

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite par l'Assurance retraite de la Sécurité sociale.

Contractuel

Quel contractuel peut convenir d'une rupture conventionnelle ?

Vous pouvez convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes en **CDI**. Cela n'est pas possible si vous êtes en CDD.

De plus, pour pouvoir convenir d'une rupture conventionnelle, vous ne devez pas avoir atteint l'âge minimum de départ à la retraite et justifiez du nombre de trimestres requis pour obtenir une .

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle pendant la période d'essai ou en cas de licenciement ou de démission.

Enfin, la rupture conventionnelle n'est pas possible si vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel.

Quelle est la procédure pour convenir d'une rupture conventionnelle ?

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à **votre initiative** ou à **l'initiative de votre administration** employeur.

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord** entre vous et votre administration employeur. **Elle ne peut pas être imposée** par l'une ou l'autre des 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 contre signature.

Lorsque c'est vous qui engagez la procédure de rupture conventionnelle, vous pouvez adresser votre courrier à votre direction des ressources humaines ou à l'autorité de recrutement.

À savoir

Si vous êtes mis à disposition, vous devez adresser votre demande de rupture conventionnelle à votre administration d'origine et en informer votre administration ou organisme d'accueil.

Un entretien est organisé par votre administration employeur que ce soit vous ou elle qui ayez engagé la procédure de rupture conventionnelle et quelle que soit la volonté de l'une ou l'autre des parties de conclure une rupture conventionnelle.

Cet entretien doit avoir lieu **entre 10 jours francs et un mois** après la réception par l'une des parties du courrier de l'autre partie demandant la rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par un responsable hiérarchique.

Au cours de cet entretien, vous pouvez vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de votre choix, après en avoir informé votre administration.

Une organisation syndicale est représentative lorsqu'elle dispose d'au moins un siège au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité dont vous relevez.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

Motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions

Montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Conséquences de la cessation définitive des fonctions.

D'autres entretiens peuvent éventuellement être organisés.

Comment se passe la signature de la convention de rupture conventionnelle ?

Lorsque vous et votre administration employeur parvenez à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, vous signez une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel.

Ce modèle peut être adapté, en fonction des spécificités des administrations.

Toute convention doit toutefois **obligatoirement** contenir le **montant de l'indemnité spécifique de rupture** et la **date de cessation définitive des fonctions** fixée d'un commun accord entre vous et votre administration employeur.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par votre administration employeur au moins 15 jours francs après le dernier entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La date de fin de contrat est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est conservée dans votre dossier individuel.

Quel est le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

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 mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté

De 11 à 15 ans

2/5^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

De 16 à 20 ans

½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté

De 21 à 24 ans

3/5^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La rémunération mensuelle brute prise en compte est le 12^e de votre rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne **peut pas être supérieur** au 12^e de votre rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics.

Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si vous avez effectué une mobilité en cours d'année civile.

Si vous n'avez perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égale à zéro.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière).

Exemple

Pour un agent ayant 22 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente est de 33 400 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculé sur la base de $33\,400 / 12 = 2\,783,33$ €.

Il est égal à $(2\,783,33 / 4 \times 10) + (2\,783,33 \times 2 / 5 \times 5) + (2\,783,33 / 2 \times 5) + (2\,783,33 \times 3 / 5 \times 2) = 6\,958,33 + 5\,566,66 + 6\,958,33 + 3\,340 = 22\,823,31$ € brut.

Et son montant maximum est égal à $33\,400 / 12 \times 22 = 61\,233,33$ € brut.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte, sauf quelques uns :

Éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture

Éléments de rémunération	Pris en compte
Traitement indiciaire	Oui
Indemnité de résidence	Oui
Supplément familial de traitement	Oui
<u>Remboursements de frais</u>	Non
Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer	Non
Indemnité de résidence à l'étranger	Non
Primes et indemnités de <u>changement de résidence</u> , de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux <u>restructurations</u>	Non
Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi	Non
Autres primes et indemnités	Oui

Lorsque vous avez un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui que vous auriez perçu si vous n'aviez pas bénéficié de ce logement.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations retraite à l'Assurance retraite de la Sécurité sociale si son montant ne dépasse pas 94 200 €.

Si l'indemnité de rupture est comprise entre 94 200 € et 471 000 €, la part de l'indemnité supérieure à 94 200 € est soumise à cotisations.

Si le montant de l'indemnité dépasse 94 200 €, elle est intégralement soumise à cotisations.

Si le montant de votre indemnité de rupture conventionnelle est inférieur à 94 200 €, votre indemnité est exonérée de CSG.

Si le montant de votre indemnité est compris entre 94 200 € et 471 000 €, la partie supérieure à 94 200 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si le montant de votre indemnité est supérieur 471 000 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de votre rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de votre rupture conventionnelle.

Toutefois, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant.

Cependant, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 €.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut aussi être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas le montant minimum d'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux parmi ces 3 montants qui est retenu.

Quels sont les effets de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des effectifs.

Vous êtes radié des effectifs à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

Vous avez droit aux allocations chômage, si vous en remplissez les conditions d'attribution.

Si vous êtes à nouveau recruté au sein de la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, vous devez rembourser à l'État l'indemnité de rupture.

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique d'État doit fournir une attestation sur l'honneur dans laquelle il certifie n'avoir pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.

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

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite par l'Assurance retraite de la Sécurité sociale.

Fonctionnaire

Quel fonctionnaire peut convenir d'une rupture conventionnelle ?

Vous pouvez convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes fonctionnaire **titulaire**. Cela n'est pas possible si vous êtes fonctionnaire stagiaire.

De plus, pour pouvoir convenir d'une rupture conventionnelle, vous ne devez pas avoir atteint l'âge minimum de départ à la retraite et justifier du nombre de trimestres requis pour obtenir une .

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

Rappel

La mise en œuvre de la rupture conventionnelle ne nécessite pas de délibération de votre collectivité.

Quelle est la procédure pour convenir d'une rupture conventionnelle ?

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée **à votre initiative** ou **à l'initiative de votre collectivité** employeur.

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord** entre vous et votre administration employeur. **Elle ne peut pas être imposée** par l'une ou l'autre des 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 contre signature.

Lorsque c'est vous qui engagez la procédure de rupture conventionnelle, vous pouvez adresser votre courrier à votre direction des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

À savoir

Si vous êtes détaché ou mis à disposition, vous devez adresser votre demande de rupture conventionnelle à votre administration d'origine et en informer votre administration ou organisme d'accueil.

Si vous occupez plusieurs emplois à temps non complet, la rupture conventionnelle, qu'elle soit demandée par l'une de vos collectivités employeurs ou par vous, doit être mise en œuvre par l'ensemble des collectivités.

Et chaque collectivité doit vous verser une part de l'indemnité de rupture, en fonction du temps de travail accompli auprès d'elle.

Un **entretien** est organisé par votre collectivité employeur que ce soit vous ou elle qui ayez engagé la procédure de rupture conventionnelle et quelle que soit la volonté de l'une ou l'autre des parties de conclure une rupture conventionnelle.

Cet entretien doit avoir lieu **entre 10 jours francs et un mois** après la réception par l'une des parties du courrier de l'autre partie demandant la rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par un responsable hiérarchique ou par l'autorité territoriale.

Au cours de cet entretien, vous pouvez, après en avoir informé votre collectivité, vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de votre choix.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

Motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions

Montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Conséquences de la cessation définitive des fonctions.

D'autres entretiens peuvent éventuellement être organisés.

Comment se passe la signature de la convention de rupture conventionnelle ?

Lorsque vous et votre collectivité employeur parvenez à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, vous signez une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel.

Ce modèle peut être adapté, en fonction des spécificités des administrations.

Toute convention doit toutefois **obligatoirement** contenir le **montant de l'indemnité spécifique de rupture** et la **date de cessation définitive des fonctions** fixée d'un commun accord entre vous et votre collectivité employeur.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par votre collectivité employeur au moins 15 jours francs après le dernier entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La date de cessation définitive des fonctions est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est conservée dans votre dossier individuel.

Quel est le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

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 mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 11 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 16 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 21 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La rémunération mensuelle brute prise en compte est le 12^e de votre rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle **ne peut pas être supérieur** au 12^e de votre rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics.

Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si vous avez effectué une mobilité en cours d'année civile.

Si vous n'avez perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égale à zéro.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Exemple

Pour un agent ayant 22 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente est de 33 400 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculé sur la base de $33\,400 / 12 = 2\,783,33$ €.

Il est égal à $(2\,783,33 / 4 \times 10) + (2\,783,33 \times 2 / 5 \times 5) + (2\,783,33 / 2 \times 5) + (2\,783,33 \times 3 / 5 \times 2) = 6\,958,33 + 5\,566,66 + 6\,958,33 + 3\,340 = 22\,823,31$ € brut.

Et son montant maximum est égal à $33\,400 / 12 \times 22 = 61\,233,33$ € brut.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte, sauf quelques uns :

Éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture

Éléments de rémunération	Pris en compte
Traitement indiciaire	Oui
Indemnité de résidence	Oui
Supplément familial de traitement	Oui
Nouvelle bonification indiciaire	Oui
<u>Remboursements de frais</u>	Non
Primes et indemnités de <u>changement de résidence</u> , de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux <u>restructurations</u>	Non
Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi	Non
Majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer	Non
Indemnité de résidence à l'étranger	Non
Autres primes et indemnités	Oui

Lorsque vous avez un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui que vous auriez perçu si vous n'aviez pas bénéficié de ce logement.

Si le montant de votre indemnité de rupture conventionnelle est inférieur à 94 200 €, votre indemnité est exonérée de CSG.

Si le montant de votre indemnité est compris entre 94 200 € et 471 000 €, la partie supérieure à 94 200 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si le montant de votre indemnité est supérieur 471 000 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de votre rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de votre rupture conventionnelle.

Toutefois, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant.

Cependant, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 €.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut aussi être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas le montant minimum d'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux parmi ces 3 montants qui est retenu.

Quels sont les effets de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des cadres et la perte du statut de fonctionnaire.

Vous êtes radié des cadres à la date de cessation définitive de vos fonctions convenue dans la convention de rupture.

Vous avez droit aux allocations chômage, si vous en remplissez les conditions d'attribution.

Si vous êtes à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, vous devez rembourser l'indemnité de rupture à votre collectivité. Il en est de même si vous êtes recruté auprès de tout établissement public dépendant de votre ancienne collectivité employeur ou auprès de tout établissement auquel appartient votre ancienne collectivité employeur.

Avant son recrutement, le candidat retenu pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) dans une collectivité ou un établissement territorial, doit adresser une attestation sur l'honneur dans laquelle il certifie ne pas avoir bénéficié, pendant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cette collectivité ou de cet établissement.

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

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite par l'assurance retraite de la Sécurité sociale.

Contractuel

Quel contractuel peut convenir d'une rupture conventionnelle ?

Vous pouvez convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes en **CDI**. Cela n'est pas possible si vous êtes en CDD.

De plus, pour pouvoir convenir d'une rupture conventionnelle, vous ne devez pas avoir atteint l'âge minimum de départ à la retraite et justifiez du nombre de trimestres requis pour obtenir une .

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle pendant la période d'essai ou en cas de licenciement ou de démission.

Enfin, la rupture conventionnelle n'est pas possible si vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel.

Rappel

La mise en œuvre de la rupture conventionnelle ne nécessite pas de délibération de votre collectivité.

Quelle est la procédure pour convenir d'une rupture conventionnelle ?

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée **à votre initiative** ou **à l'initiative de votre collectivité employeur**.

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord** entre vous et votre collectivité employeur. **Elle ne peut pas être imposée** par l'une ou l'autre des 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 contre signature.

Lorsque c'est vous qui engagez la procédure de rupture conventionnelle, vous pouvez adresser votre courrier à votre direction des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

À savoir

Si vous êtes mis à disposition, vous devez adresser votre demande de rupture conventionnelle à votre administration d'origine et en informer votre administration ou organisme d'accueil.

Si vous occupez plusieurs emplois à temps non complet, la rupture conventionnelle, qu'elle soit demandée par l'une de vos collectivités employeurs ou par vous, doit être mise en œuvre par l'ensemble des collectivités.

Et chaque collectivité doit vous verser une part de l'indemnité de rupture, en fonction du temps de travail accompli auprès d'elle.

Un **entretien** est organisé par votre collectivité employeur que ce soit vous ou elle qui ayez engagé la procédure de rupture conventionnelle et quelle que soit la volonté de l'une ou l'autre des parties de conclure une rupture conventionnelle.

Cet entretien doit avoir lieu **entre 10 jours francs et un mois** après la réception par l'une des parties du courrier de l'autre partie demandant la rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale.

Au cours de cet entretien, vous pouvez vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de votre choix, après en avoir informé votre administration.

Une organisation syndicale est représentative lorsqu'elle dispose d'au moins un siège au comité social territorial.

En l'absence de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, vous pouvez vous faire assister par un conseiller syndical de votre choix.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

Motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle
 Date envisagée de la cessation définitive des fonctions
 Montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
 Conséquences de la cessation définitive des fonctions.
 D'autres entretiens peuvent éventuellement être organisés.

Comment se passe la signature de la convention de rupture conventionnelle ?

Lorsque vous et votre collectivité employeur parvenez à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, vous signez une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel.
 Ce modèle peut être adapté, en fonction des spécificités des administrations.

Toute convention doit toutefois **obligatoirement** contenir le **montant de l'indemnité spécifique de rupture** et la **date de cessation définitive des fonctions** fixée d'un commun accord entre vous et votre collectivité employeur.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par l'administration au moins 15 jours francs le dernier entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La date de fin de contrat est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est conservée dans votre dossier individuel.

Quel est le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

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 mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 11 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 16 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 21 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La rémunération mensuelle brute prise en compte est le 12^e de votre rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle **ne peut pas être supérieur** au 12^e de votre rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics.

Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si vous avez effectué une mobilité en cours d'année civile.

Si vous n'avez perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égale à zéro.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Exemple

Pour un agent ayant 22 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente est de 33 400 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculé sur la base de $33\,400 / 12 = 2\,783,33$ €.

Il est égal à $(2\,783,33 / 4 \times 10) + (2\,783,33 \times 2 / 5 \times 5) + (2\,783,33 / 2 \times 5) + (2\,783,33 \times 3 / 5 \times 2) = 6\,958,33 + 5\,566,66 + 6\,958,33 + 3\,340 = 22\,823,31$ € brut.

Et son montant maximum est égal à $33\,400 / 12 \times 22 = 61\,233,33$ € brut.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte sauf quelques uns :

Eléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture

Eléments de rémunération

Pris en compte

Traitement indiciaire	Oui
Indemnité de résidence	Oui
Supplément familial de traitement	Oui
Remboursements de frais	Non
Primes et indemnités de <u>changement de résidence</u> , de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux <u>restructurations</u>	Non
Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi	Non
Majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer	Non
Indemnité de résidence à l'étranger	Non
Autres primes et indemnités	Oui

Lorsque vous avez un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui que vous auriez perçu si vous n'aviez pas bénéficié de ce logement.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations retraite à l'Assurance retraite de la Sécurité sociale si son montant ne dépasse pas 94 200 € .

Si l'indemnité de rupture est comprise entre 94 200 € et 471 000 € , la part de l'indemnité supérieure à 94 200 € est soumise à cotisations.

Si le montant de l'indemnité dépasse 94 200 € , elle est intégralement soumise à cotisations.

Si le montant de votre indemnité de rupture conventionnelle est inférieur à 94 200 € , votre indemnité est exonérée de CSG .

Si le montant de votre indemnité est compris entre 94 200 € et 471 000 € , la partie supérieure à 94 200 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si le montant de votre indemnité est supérieur 471 000 € , l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de votre rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de votre rupture conventionnelle.

Toutefois, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 € .

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant.

Cependant, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 € .

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut aussi être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas le montant minimum d'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux parmi ces 3 montants qui est retenu.

Quels sont les effets de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des effectifs.

Vous êtes radié des effectifs à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

Vous avez droit aux allocations chômage, si vous en remplissez les conditions d'attribution.

Si vous êtes à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, vous devez rembourser l'indemnité de rupture à votre collectivité. Il en est de même si vous êtes recruté auprès de tout établissement public dépendant de votre ancienne collectivité employeur ou auprès de tout établissement auquel appartient votre ancienne collectivité employeur.

Avant son recrutement, le candidat retenu pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) dans une collectivité ou un établissement territorial, doit adresser une attestation sur l'honneur dans laquelle il certifie ne pas avoir bénéficié, pendant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cette collectivité ou de cet établissement.

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

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite par l'Assurance retraite de la Sécurité sociale.

Fonctionnaire

Quel fonctionnaire peut convenir d'une rupture conventionnelle ?

Vous pouvez convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes fonctionnaire **titulaire**. Cela n'est pas possible si vous êtes fonctionnaire stagiaire.

De plus, pour pouvoir convenir d'une rupture conventionnelle, vous ne devez pas avoir atteint l'âge minimum de départ à la retraite et justifier du nombre de trimestres requis pour obtenir une .

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

Quelle est la procédure pour convenir d'une rupture conventionnelle ?

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à **votre initiative** ou à **l'initiative de votre établissement** employeur.

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord** entre vous et votre établissement employeur. **Elle ne peut pas être imposée** par l'une ou l'autre des 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 contre signature.

Lorsque c'est vous qui engagez la procédure de rupture conventionnelle, vous pouvez adresser votre courrier à votre direction des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

À savoir

Si vous êtes détaché ou mis à disposition, vous devez adresser votre demande de rupture conventionnelle à votre administration d'origine et en informer votre administration ou organisme d'accueil.

Un **entretien** est organisé par votre établissement employeur que ce soit vous ou lui qui ayez engagé la procédure de rupture conventionnelle et quelle que soit la volonté de l'une ou l'autre des parties de conclure une rupture conventionnelle.

Cet entretien doit avoir lieu **entre 10 jours francs et un mois** après la réception par l'une des parties du courrier de l'autre partie demandant la rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par un responsable hiérarchique ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, vous pouvez vous faire assister par un représentant du personnel au comité social ou par un conseiller syndical de votre choix.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

Motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions

Montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Conséquences de la cessation définitive des fonctions.

D'autres entretiens peuvent éventuellement être organisés.

Comment se passe la signature de la convention de rupture conventionnelle ?

Lorsque vous et votre établissement employeur parvenez à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, vous signez une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel.

Ce modèle peut être adapté, en fonction des spécificités des administrations.

Toute convention doit toutefois **obligatoirement** contenir le **montant de l'indemnité spécifique de rupture** et la **date de cessation définitive des fonctions** fixée d'un commun accord entre vous et votre établissement employeur.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par votre établissement employeur au moins 15 jours francs après le dernier entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La date de cessation définitive des fonctions est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est conservée dans votre dossier individuel.

Quel est le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

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 mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté

De 11 à 15 ans

2/5^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

De 16 à 20 ans

½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté

De 21 à 24 ans

3/5^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La rémunération mensuelle brute prise en compte est le 12^e de votre rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle **ne peut pas être supérieur** au 12^e de votre rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics.

Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si vous avez effectué une mobilité en cours d'année civile.

Si vous n'avez perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égale à zéro.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Exemple

Pour un agent ayant 22 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente est de 33 400 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculé sur la base de $33\,400 / 12 = 2\,783,33$ €.

Il est égal à $(2\,783,33 / 4 \times 10) + (2\,783,33 \times 2 / 5 \times 5) + (2\,783,33 / 2 \times 5) + (2\,783,33 \times 3 / 5 \times 2) = 6\,958,33 + 5\,566,66 + 6\,958,33 + 3\,340 = 22\,823,31$ € brut.

Et son montant maximum est égal à $33\,400 / 12 \times 22 = 61\,233,33$ € brut.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte, sauf quelques uns :

Éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture

Éléments de rémunération	Pris en compte
Traitement indiciaire	Oui
Indemnité de résidence	Oui
Supplément familial de traitement	Oui
Nouvelle bonification indiciaire	Oui
<u>Remboursements de frais</u>	Non
Primes et indemnités de <u>changement de résidence</u> , de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux <u>restructurations</u>	Non
Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi.	Non
Majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer	Non
Autres primes et indemnités	Oui

Lorsque vous avez un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui que vous auriez perçu si vous n'aviez pas bénéficié de ce logement.

Si le montant de votre indemnité de rupture conventionnelle est inférieur à 94 200 €, votre indemnité est exonérée de CSG.

Si le montant de votre indemnité est compris entre 94 200 € et 471 000 €, la partie supérieure à 94 200 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si le montant de votre indemnité est supérieur 471 000 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de votre rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de votre rupture conventionnelle.

Toutefois, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant.

Cependant, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 €.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut aussi être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas le montant minimum d'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux parmi ces 3 montants qui est retenu.

Quels sont les effets de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des cadres et la perte du statut de fonctionnaire.

Vous êtes radié des cadres à la date de cessation définitive de vos fonctions convenue dans la convention de rupture.

Vous avez droit aux allocations chômage, si vous en remplissez les conditions d'attribution.

Si vous êtes à nouveau recruté au sein du même établissement hospitalier au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, vous devez rembourser l'indemnité de rupture à votre établissement.

Avant son recrutement, le candidat retenu pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) dans un établissement hospitalier, doit adresser une attestation sur l'honneur dans laquelle il certifie ne pas avoir bénéficié, pendant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cet établissement.

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

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite par l'assurance retraite de la Sécurité sociale.

Contractuel

Quel contractuel peut convenir d'une rupture conventionnelle ?

Vous pouvez convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes en **CDI**. Cela n'est pas possible si vous êtes en CDD.

De plus, pour pouvoir convenir d'une rupture conventionnelle, vous ne devez pas avoir atteint l'âge minimum de départ à la retraite et justifiez du nombre de trimestres requis pour obtenir une .

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle pendant la période d'essai ou en cas de licenciement ou de démission.

Enfin, la rupture conventionnelle n'est pas possible si vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel.

Quelle est la procédure pour convenir d'une rupture conventionnelle ?

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée **à votre initiative** ou **à l'initiative de votre établissement** employeur.

La rupture conventionnelle résulte d'un **accord** entre vous et votre établissement employeur. **Elle ne peut pas être imposée** par l'une ou l'autre des 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 contre signature.

Lorsque c'est vous qui engagez la procédure de rupture conventionnelle, vous pouvez adresser votre courrier à votre direction des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

À savoir

Si vous êtes mis à disposition, vous devez adresser votre demande de rupture conventionnelle à votre administration d'origine et en informer votre administration ou organisme d'accueil.

Un **entretien** est organisé par votre établissement employeur que ce soit vous ou votre employeur qui ayez engagé la procédure de rupture conventionnelle et quelle que soit la volonté de l'une ou l'autre des parties de conclure une rupture conventionnelle.

Cet entretien doit avoir lieu **entre 10 jours francs et un mois** après la réception par l'une des parties du courrier de l'autre partie demandant la rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Au cours de cet entretien, vous pouvez vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de votre choix, après en avoir informé votre administration.

Une organisation syndicale est représentative lorsqu'elle dispose d'au moins un siège au comité social d'établissement.

En l'absence de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social d'établissement, vous pouvez vous faire assister par un conseiller syndical de votre choix.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

Motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions

Montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Conséquences de la cessation définitive des fonctions.

D'autres entretiens peuvent éventuellement être organisés.

Comment se passe la signature de la convention de rupture conventionnelle ?

Lorsque vous et votre établissement employeur parvenez à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, vous signez une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel.

Ce modèle peut être adapté, en fonction des spécificités des administrations.

Toute convention doit toutefois **obligatoirement** contenir le **montant de l'indemnité spécifique de rupture** et la **date de cessation définitive des fonctions** fixée d'un commun accord entre vous et votre établissement employeur.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La date de fin de contrat est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est conservée dans votre dossier individuel.

Quel est le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

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 mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté

De 11 à 15 ans

2/5^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

De 16 à 20 ans

½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté

De 21 à 24 ans

3/5^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La rémunération mensuelle brute prise en compte est le 12^e de votre rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle **ne peut pas être supérieur** au 12^e de votre rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics.

Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si vous avez effectué une mobilité en cours d'année civile.

Si vous n'avez perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égale à zéro.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Exemple

Pour un agent ayant 22 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente est de 33 400 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculé sur la base de $33\,400 / 12 = 2\,783,33$ €.

Il est égal à $(2\,783,33 / 4 \times 10) + (2\,783,33 \times 2 / 5 \times 5) + (2\,783,33 / 2 \times 5) + (2\,783,33 \times 3 / 5 \times 2) = 6\,958,33 + 5\,566,66 + 6\,958,33 + 3\,340 = 22\,823,31$ € brut.

Et son montant maximum est égal à $33\,400 / 12 \times 22 = 61\,233,33$ € brut.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte, sauf quelques uns :

Éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture

Éléments de rémunération	Pris en compte
Traitement indiciaire	Oui
Indemnité de résidence	Oui
Supplément familial de traitement	Oui
<u>Remboursements de frais</u>	Non
Primes et indemnités de <u>changement de résidence</u> , de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux <u>restructurations</u>	Non
Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi.	Non
Majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer	Non
Autres primes et indemnités	Oui

Lorsque vous avez un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui que vous auriez perçu si vous n'aviez pas bénéficié de ce logement.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations retraite à l'Assurance retraite de la Sécurité sociale si son montant ne dépasse pas 94 200 €.

Si l'indemnité de rupture est comprise entre 94 200 € et 471 000 €, la part de l'indemnité supérieure à 94 200 € est soumise à cotisations.

Si le montant de l'indemnité dépasse 94 200 €, elle est intégralement soumise à cotisations.

Si le montant de votre indemnité de rupture conventionnelle est inférieur à 94 200 €, votre indemnité est exonérée de CSG.

Si le montant de votre indemnité est compris entre 94 200 € et 471 000 €, la partie supérieure à 94 200 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si le montant de votre indemnité est supérieur 471 000 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de votre rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de votre rupture conventionnelle.

Toutefois, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 € .

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant.

Cependant, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 282 600 € .

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut aussi être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas le montant minimum d'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux parmi ces 3 montants qui est retenu.

Quels sont les effets de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des effectifs.

Vous êtes radié des effectifs à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

Vous avez droit aux allocations chômage, si vous en remplissez les conditions d'attribution.

Si vous êtes à nouveau recruté au sein du même établissement hospitalier au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, vous devez rembourser l'indemnité de rupture à votre établissement.

Avant son recrutement, le candidat retenu pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) dans un établissement hospitalier, doit adresser une attestation sur l'honneur dans laquelle il certifie ne pas avoir bénéficié, pendant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cet établissement.

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

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite par l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Et aussi...

- Démission dans la fonction publique
- Indemnité de départ volontaire dans la fonction publique d'État (FPE)
- Indemnité de départ volontaire dans la FPT
- Indemnité de départ volontaire dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Pour en savoir plus

- Modèle de convention de rupture conventionnelle applicable au fonctionnaire
Source : Legifrance
- Modèle de convention de rupture conventionnelle applicable au contractuel public
Source : Legifrance

Et aussi...

- Démission dans la fonction publique
- Indemnité de départ volontaire dans la fonction publique d'État (FPE)
- Indemnité de départ volontaire dans la FPT
- Indemnité de départ volontaire dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Textes de référence

- Code de la fonction publique : article L552-1
Rupture conventionnelle
- Code de la fonction publique : articles L557-1 à L557-2
Régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 72
- Code général des impôts : articles 79 à 81 quater
- Code de la sécurité sociale : article L136-1 à L136-5
Article L136-1-1
- 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
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE
Articles 49-1 à 49-9
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
Articles 49 bis à 49 decies
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH
Articles 45-2 à 45-10
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Réponse ministérielle du 7 juillet 2020 relative à la rupture conventionnelle dans la fonction publique



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavailon

Tél. : 04 90 78 82 30