

## La rupture conventionnelle

Instaurée la [loi n°2019-828 du 6 août 2019 \(article 72\)](#) dite "de transformation de la fonction publique". Le [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) et l'[arrêté du 6 février 2020](#) sont venus la compléter.

### Qui est concerné ?

**Seul le fonctionnaire titulaire peut convenir d'une rupture conventionnelle.**

Le fonctionnaire stagiaire n'y a pas droit.

**Vous ne pouvez pas bénéficier d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et remplissez la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein.**

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes détaché en qualité d'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.

### Procédure

La rupture conventionnelle peut être conclue à votre initiative ou à l'initiative 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 vous qui avez l'initiative de la rupture conventionnelle, vous adressez votre courrier à la direction des ressources humaines.

Un entretien est organisé par l'administration. **Cet entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs et un mois après la réception du courrier.** Cet entretien est conduit par votre supérieur hiérarchique ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, vous pouvez, après en avoir informé l'administration, **vous faire assister par un conseiller**

**désigné par une organisation syndicale représentative de votre choix.**

En l'absence de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique, vous pouvez choisir un représentant syndical de votre choix.

L'entretien porte principalement sur :

- ▶ les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- ▶ 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 selon [un modèle de convention](#) fixé par arrêté ministériel. La date de signature est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien préalable.

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

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive de vos fonctions. 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.

Les délais dans cette procédure sont très cadrés. En effet il faut savoir que la dénomination "jours francs" signifie le nombre de jours entre les dates encadrant celui-ci.

Ainsi par exemple si vous remettez en main propre votre courrier le 15 du mois vous ne pouvez être convoqué avant le 26 du même mois. Si la date d'échéance tombe un week-end ou un jour férié, celle-ci est repoussée au jour ouvré suivant.

De plus, dans l'entretien, l'administration doit vous signaler vos droits à l'assurance chômage et surtout à votre obligation de ne pas intégrer un emploi dans la fonction publique d'État.

| Année d'ancienneté | Montant minimum de l'indemnité de rupture   |
|--------------------|---|
| Jusqu'à 10 ans     | <b>1/3<sup>e</sup> de mois de rémunération mensuelle brute</b> multiplié par le nombre d'années d'ancienneté  |
| De 10 à 15 ans     | <b>2/5<sup>e</sup> de mois de rémunération mensuelle brute</b> multipliés par le nombre d'années d'ancienneté |
| De 15 à 20 ans     | <b>1/2 mois de rémunération mensuelle brute</b> multiplié par le nombre d'années d'ancienneté                 |
| De 20 à 24 ans     | <b>3/5<sup>e</sup> de mois de rémunération mensuelle brute</b> multipliés par le nombre d'années d'ancienneté |

La rémunération mensuelle brute prise en compte est 1/12<sup>e</sup> de la 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 à 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années 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).

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte sauf quelques uns (voir tableau ci-contre).

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.

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

## Impact sur l'IR et les prélèvements sociaux

### Impôts sur le revenu

**L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :**

► 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €.

► Ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 € ;

► Ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

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

### Prélèvements sociaux

**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.

## Effets de la rupture conventionnelle

**La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des cadres et la perte de la qualité 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 à cet effet une attestation sur l'honneur. Il devra y certifier qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.

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

N'hésitez pas à vous rapprocher d'un militant du SNAD CGT de votre région afin de vous faire aider dans votre dossier, car dès le début de cette procédure, l'administration va se baser sur la somme plancher... C'est donc **une négociation** qui va s'engager entre vous et l'administration.