



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La loi prévoit l'expérimentation du dispositif pour les fonctionnaires pendant six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

Cette fiche portera sur la situation des fonctionnaires titulaires de la fonction publique d'État.

Ce dispositif constitue un nouveau cas de **cessation définitive des fonctions** suite à un accord mutuel entre un agent et son administration qui conviennent des conditions de cessation définitive des fonctions.



I. Agents concernés :

La rupture conventionnelle est ouverte aux fonctionnaires titulaires de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière ainsi qu'aux agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée dans les trois fonctions publiques.

II. Agents exclus du dispositif :

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- aux fonctionnaires stagiaires ;
- aux fonctionnaires ayant atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite (articles L161-17-2 et D161-2-1-9 du code de la sécurité sociale) et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite à taux plein ;
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels ;
- aux agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation (formation initiale ou un congé de formation rémunéré) et qui n'ont pas accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.



III. Procédure :

La procédure de la rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'administration et peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. **Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.**

Les demandes doivent être compatibles avec l'intérêt du service.



IV. Modalités relatives à la procédure :

Le demandeur (agent ou administration) adresse sa demande de rupture à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, son courrier est adressé au service des ressources humaines de son département d'affectation. L'agent veille à informer de sa démarche son supérieur hiérarchique responsable du service.

1 – Circuit de la demande :

Le service compétent pour recevoir les demandes, apprécier l'éligibilité des agents à cette procédure et suivre les étapes de sa mise en œuvre est le service des ressources humaines de la direction d'affectation de l'agent concerné.

En revanche, les ressources humaines adresseront au centre de service des ressources humaines dont elles dépendent les demandes acceptées pour connaître le montant de l'indemnité susceptible d'être accordée.



2 – Entretien préalable :

Un ou plusieurs entretiens, fixés entre 10 jours au plus tôt à un mois au plus tard à compter de l'accusé de réception de la demande, seront conduits par :

- un membre de l'encadrement supérieur accompagné du service des ressources humaines pour les personnels des directions ;
- les bureaux gestionnaires dont ils dépendent pour les personnels des services centraux.

Au cours de cet entretien, l'agent peut, après en avoir informé l'administration, se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Les entretiens préalables doivent principalement porter sur :

- les motifs de la demande et le contexte ;
- le rappel des règles et des conséquences 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 (bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement anticipé en cas de retour dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques).



3 – Notification de la décision :

- en cas de refus

En cas de refus de l'une des parties, la demande de rupture s'arrête. Le refus n'a pas à être motivé, la demande de rupture n'étant pas de droit.

- en cas d'accord

La signature de la convention établie selon l'un des modèles fixés par l'arrêté ministériel du 6 février 2020, peut intervenir 15 jours francs au moins après le dernier entretien.

La convention précise le montant de l'indemnité accordée et la date de cessation définitive des fonctions qui doit être postérieure au délai de rétractation.

Avant toute signature, les projets de convention doivent être transmis au bureau RH pour accord.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation, lequel s'exerce dans un délai de 15 jours francs qui commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle et prend la forme de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

V. Montant de l'indemnité :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, est établie selon un calcul effectué sur la base de 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle multipliée par le nombre de mois de salaire accordé par année d'ancienneté. Les montants obtenus sont ensuite additionnés par périodes d'ancienneté pour aboutir à un total attribuable.

Par ailleurs, le décret prévoit un montant plancher en dessous duquel l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut aller et un plafond qui ne peut dépasser un douzième de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte **à l'exclusion** :

- des remboursements de frais
- des majorations et indexations liées à une affectation outre-mer
- de l'indemnité de résidence à l'étranger
- des primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations
- des indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi





Ancienneté non acquise :

L'ancienneté non retenue pour l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle correspond aux périodes ci-après :

- disponibilité
- congé parental
- congé sans rémunération
- congé de formation professionnel non rémunéré
- service militaire ou national



Ancienneté		Nombre de mois de salaire minimum réglementaire		Nombre de mois de salaire maximum réglementaire	
Tranches	Nombre d'année	Par année d'ancienneté	Pour la période	Par année d'ancienneté	Pour la période
de la 1ère à la 10ème année révolue	10	1/4 (= 25 %)	2,50	1	10
de la 11ème à la 15ème année révolue	5	2/5 (= 40 %)	2,00	1	5
de la 16ème année à la 20ème année révolue	5	1/2 (= 50 %)	2,50	1	5
de la 21ème année à la 24ème année révolue	4	3/5 (= 60 %)	2,40	1	4
Total	24		9,40		24

La note DGFIP prévoit que le montant proposé correspondra toujours au montant minimum. Si une direction décide de déroger à ce montant, elle devra transmettre sa proposition, en étayant le contexte particulier, pour avoir l'accord de l'administration centrale.



VI. Mise en paiement :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est liquidée au moment de la date d'effet de la rupture conventionnelle et est versée en une fois après radiation des cadres ou fin de contrat.

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 278 208 € si l'agent n'est pas en droit de bénéficier d'une retraite.

VII. Précisions :

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

Les agents ont le droit aux allocations chômage s'ils en remplissent les conditions d'attribution.

Si l'agent est à nouveau recruté au sein de la fonction publique dont il dépendait au cours des six ans qui suivent la rupture conventionnelle, il devra rembourser intégralement à l'administration qui le recrute les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Textes de référence :

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

Note DGFIP du bureau RH-1A n° 2020/03/853 du 18 juin 2020