

RUPTURE CONVENTIONNELLE : LA FICHE PRATIQUE

20 février 2020 - Mise à jour 14 août 2020

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 encadrée par le [décret n°2019-1593](#) (procédure) et le [décret n°2019-1596](#) (indemnité) du 31/12/2019, complétés par l'[arrêté du 06/02/2020](#) (modèles de convention).

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement aux fonctionnaires titulaires, aux ouvriers de l'État (OPA compris) et aux agents contractuels en CDI.

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.

Conditions à remplir

Pour les fonctionnaires, vous ne pouvez pas convenir 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](#),
- ou si vous êtes détaché en qualité d'agent contractuel.

Pour les contractuels, vous ne pouvez pas convenir d'une rupture conventionnelle :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- 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](#)
- si vous êtes fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

Pour les ouvriers d'État, vous ne pouvez pas convenir d'une rupture conventionnelle :

- pendant la période probatoire;
- en cas de licenciement ou de démission;
- si vous avez atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale 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.

ATTENTION : Les fonctionnaires (mais pas les contractuels) peuvent conclure une rupture conventionnelle **jusqu'au 31 décembre 2025** (Expérimentation sur 6 ans)

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 contre signature. Lorsque c'est vous qui avez l'initiative de la rupture conventionnelle, vous adressez votre courrier à la direction des ressources humaines.

Au moins 10 jours francs après la réception du courrier, un entretien préalable est organisé par l'administration afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle. 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.**

Les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'un siège au comité technique ministériel, de réseau ou de proximité dont vous relevez. 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 :

- la date envisagée de la cessation définitive de fonctions, ou de la fin de contrat pour les contractuels, ou de la rupture de l'acte d'engagement pour les ouvriers d'État.
- 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 ([modèle fonctionnaire](#), ou [modèle contractuel](#) ou [modèle ouvrier d'Etat](#)) 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 (ou fin de contrat pour les contractuels). La date de cessation définitive des fonctions (ou fin de contrat pour les contractuels) est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est établie selon un modèle fixé par [arrêté ministériel](#). Elle est conservée dans votre dossier individuel.

Montant de l'indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est encadré par un montant plancher et un montant plafond.

Il 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 (ISRC)
Jusqu'à 10 ans	1/4 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	1/2 de 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**. L'indemnité de rupture est calculée sur la base d'1/12^{me} de cette rémunération brute.

Tous les éléments de rémunération (dont l'indemnité de résidence, la NBI, le supplément familial de traitement) sont pris en compte sauf les éléments suivants :

- Remboursements de frais
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer
- Indemnité de résidence à l'étranger
- 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 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.

! Gestion de la situation d'un agent en disponibilité :

L'indemnité d'un agent qui se trouvait en disponibilité en année N-1 sera calculée avec un montant de rémunération brute annuelle égale à zéro.

En effet, une réponse de la DGCL en date du 10 mars 2020 rappelle que seules les rémunérations effectivement perçues au titre de l'année civile doivent être prises en compte, c'est pourquoi un agent en disponibilité au cours de toute cette période n'aura aucune indemnité.

Exemple : Un agent en disponibilité d'office pour raison de santé en année N-1 qui a perçu une indemnité de coordination n'aura donc pas une indemnité.

Calculez les montants plancher/plafond de l'ISRC (simulateur)

Dans la case verte « primes » **ajoutez** éventuellement **l'indemnité de résidence, la NBI, le supplément familial de traitement** (éléments figurant sur votre feuille de paye).

- [Feuille de calcul indemnité plancher/plafond au format EXCEL](#)
- [Feuille de calcul indemnité plancher/plafond au format LIBRE OFFICE](#)

Pour les corps dont les salaires ne dépendent pas d'une grille indiciaire (ex : OPA), utiliser les feuilles de calcul ci-dessous :

- [Feuille de calcul indemnité plancher/plafond pour OPA format EXCEL](#)
- [Feuille de calcul indemnité plancher/plafond pour OPA format LIBRE OFFICE](#)

Montant exact de l'ISRC

Compris entre le montant plancher et le montant plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC), **le montant exact à percevoir est le résultat d'une négociation** entre l'agent et l'administration.

Conséquences fiscales

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.

Sauf si vous êtes en droit de bénéficier d'une retraite, 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

Pour les fonctionnaires (Cessation de fonctions) : 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.

Pour les contractuels (Rupture de contrat) : 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.

Pour les ouvriers d'État (Rupture de l'acte d'engagement) : 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.

Pour tous, il est **important d'être vigilant pour tout ce qui touche à la retraite** : la connaissance du **nombre de trimestres** que vous détenez, et ce qui vous manque pour un taux plein. De même, il est important de bénéficier d'une **ancienneté d'au moins 6 mois dans votre échelon** au moment de la rupture. Pour les ouvriers d'État, garder en mémoire que le taux de liquidation pour la retraite servi par le fond spécial des pensions des ouvriers des établissements publics et industriels de l'État (FSPOEIE) est plus avantageux que celui du régime général.

Pour tous les agents, vous avez droit aux allocations chômage (ARE : allocations de retour à l'emploi), si vous en remplissez les [conditions d'attribution](#). (en attente du décret plus explicite)

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.

Conséquences du dispositif de rupture conventionnelle sur celui relatif à l'indemnité de départ volontaire (IDV)

Les dispositions du [décret n° 2008-368 du 17 avril 2008](#) instituant une indemnité de départ volontaire (IDV) au profit des agents de l'État ([voir de quoi il s'agit sur le site service-public.fr](#)) ne sont pas abrogées du fait de la création du dispositif de rupture conventionnelle. Cependant le [décret n° 2019-1596](#), tend à resserrer son champ d'application.

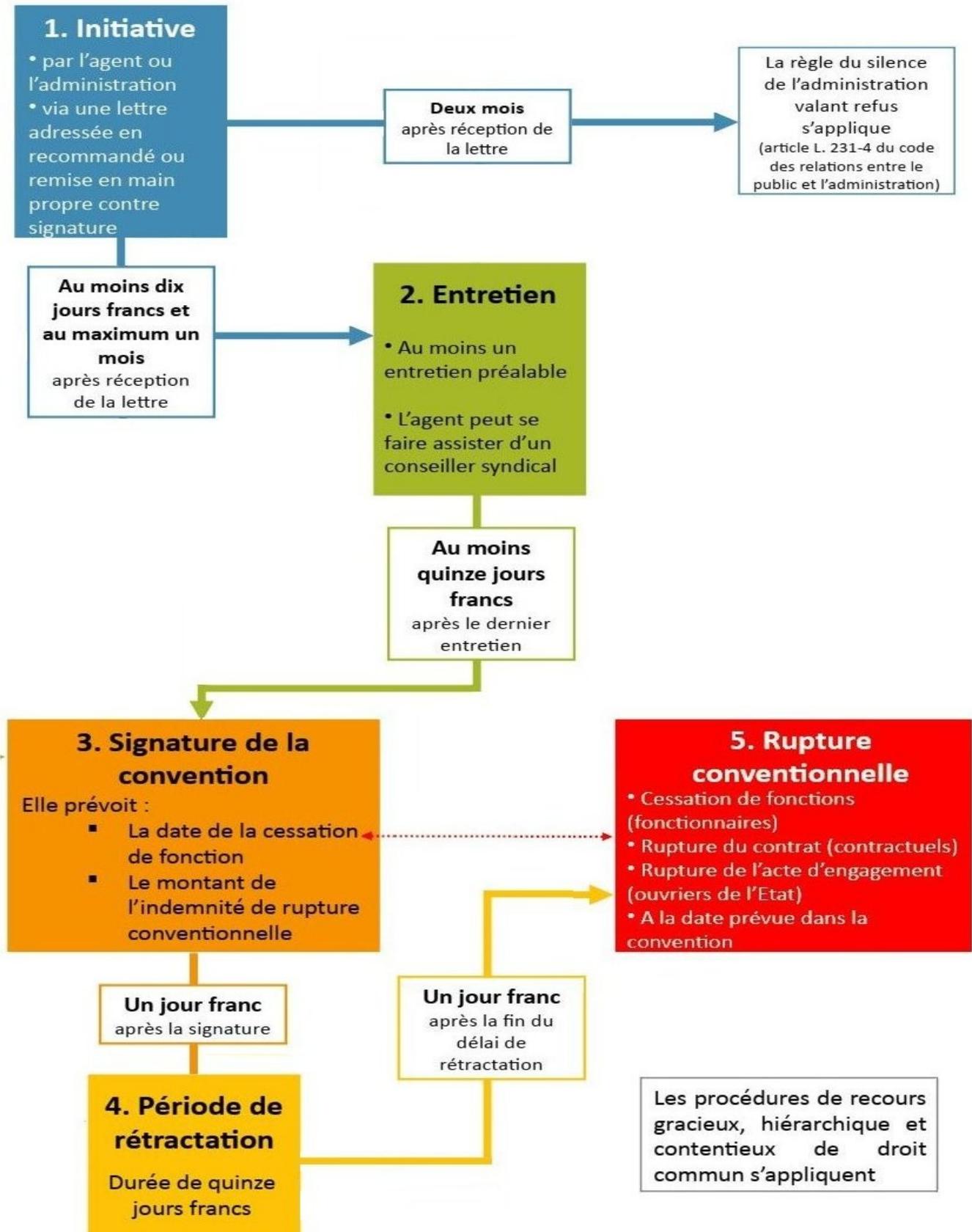
Ainsi, son article 6 prévoit que le dispositif de départ volontaire ne s'applique plus qu'en cas de démission d'un agent (fonctionnaire ou agent en CDI) et uniquement si son poste « fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. »

Ne sont donc plus éligibles au bénéfice de l'indemnité de départ volontaire, les agents démissionnaires qui ont pour projet de créer ou reprendre une entreprise ; ou pour mener à bien un projet personnel. S'ils remplissent les conditions et s'ils ont l'accord de leur autorité d'emploi, ces agents pourront bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle.

A titre transitoire, les indemnités de départ volontaire servies à la suite d'une démission devenue effective avant l'entrée en vigueur du présent décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, soit avant le 1^{er} janvier 2020, pour créer ou reprendre une entreprise, ou pour mener à bien un projet personnel restent régies par les dispositions du décret du 18 décembre 2009 antérieurement applicables.

Par ailleurs et sous réserve que la démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2021, les agents publics peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départ volontaires servies du fait de leur démission pour créer ou reprendre une entreprise, ou pour mener à bien un projet personnel ([articles 8 et 9 du décret n° 2019-1596](#)).

Tableau synoptique des délais applicables à la procédure de rupture conventionnelle



Réflexion générale

Il n'est pas interdit de penser que les différents ministères, les différents établissements publics, sur la base du dispositif juridique actuel (2 décrets + arrêté modèle de convention) mettent en place une procédure spécifique à chacun, en fonction de leurs intérêts propres. Nous vous invitons à prendre connaissance des [réflexions de la CFDT Finances sur le sujet](#).

Sur l'ensemble du dispositif, nous invitons les personnels concernés à **se rapprocher de leurs représentants**.

La DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) devrait prochainement publier un guide spécial rupture conventionnelle.