



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Rupture conventionnelle dans la fonction publique

Vérfié le 23 avril 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. La rupture conventionnelle est ouverte au fonctionnaire titulaire et au contractuel en CDI (). Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. L'agent perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Fonction publique d'État (FPE)

Fonctionnaire

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 convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et justifiez du nombre de trimestres liquidables (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21142>) pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de 75 %.

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**.

A 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.

A 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 l'administration. Cet entretien doit avoir lieu entre 10 *jours francs* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1008>) 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 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 les points suivants :

- Motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- Date envisagée de la cessation définitive de fonctions
- Montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- 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 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCITA000041559125>) 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 de rupture et la date de cessation définitive des fonctions déterminée par les parties d'un commun accord.

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 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 établie selon un modèle fixé par arrêté ministériel. Elle est conservée dans votre dossier individuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31546>).

Montant de l'indemnité de rupture

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

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 20 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 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l' année civile (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52114>) précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la 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
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 <u>mobilité géographique</u> 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 CSG () si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu sauf si vous pouvez bénéficier d'une pension de retraite.

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 246 816 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant. Toutefois, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 246 816 €.

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.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>).

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.

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249>) par le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Contractuel

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement à un agent contractuel en CDI ().

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

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et justifiez du nombre de trimestres exigé pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de pourcent50 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21552>).

Enfin, la rupture conventionnelle n'est pas possible non plus si vous êtes fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

Procédure

La rupture conventionnelle peut être conclue à votre initiative ou à 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.

➡ **A 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 l'administration. Cet entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1008>) 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 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.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- Motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- Date envisagée de la cessation définitive de fonctions
- Montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- 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  (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCITA000041559126>) 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 de rupture et la date de fin du contrat déterminée par les parties d'un commun accord.

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 convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat. La date de fin de contrat 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31546>).

Montant de l'indemnité de rupture

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

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 20 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 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l' année civile (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52114>) précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la 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 <u>mobilité géographique</u> 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 n'est pas soumise à cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale dans la limite de 82 272 €.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG () si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu sauf si vous pouvez bénéficier d'une pension de retraite.

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 246 816 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant. Toutefois, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 246 816 €.

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.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>).

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 à cet effet une attestation sur l'honneur. Il doit 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.

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249>) par le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Territoriale (FPT)

Fonctionnaire

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 convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et justifiez du nombre de trimestres liquidables (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21142>) pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de 75 %.

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**.



Rappel : la mise en œuvre de la rupture conventionnelle ne nécessite pas de délibération de la collectivité.

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.

➔ **A 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.

Quand l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, la rupture conventionnelle, qu'elle soit demandée par l'une des collectivités employeurs ou par l'agent, doit être mise en œuvre par l'ensemble des collectivités. Et chaque collectivité doit verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction du temps de travail.

Un entretien est organisé par l'administration. Cet entretien doit avoir lieu entre 10 *jours francs* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1008>) 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 de votre choix.

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

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- Motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- Date envisagée de la cessation définitive de fonctions
- Montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- 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** (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCITA000041559125>) 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 de rupture et la date de cessation définitive des fonctions déterminée par les parties d'un commun accord.

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

La convention de rupture est établie selon un modèle fixé par arrêté ministériel. Elle est conservée dans votre **dossier individuel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31546>).

Montant de l'indemnité de rupture

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

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 20 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 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l' *année civile* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52114>) précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la 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 <u>mobilité géographique</u> 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 CSG () si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu sauf si vous pouvez bénéficier d'une pension de retraite.

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 246 816 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant. Toutefois, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 246 816 €.

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.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>).

Si vous êtes à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en dépendant) au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, vous devez rembourser l'indemnité de rupture à votre collectivité.

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

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

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249>) par le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Contractuel

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement à un agent contractuel en CDI ().

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

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et justifiez du nombre de trimestres exigé pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de pourcent50 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21552>).

Enfin, la rupture conventionnelle n'est pas possible non plus si vous êtes fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

 **Rappel** : la mise en œuvre de la rupture conventionnelle ne nécessite pas de délibération de la collectivité.

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.

 **A 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 l'administration. Cet entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1008>) 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 de votre choix.

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

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- Motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- Date envisagée de la cessation définitive de fonctions
- Montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- 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  (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCITA000041559126>) 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 de rupture et la date de fin du contrat déterminée par les parties d'un commun accord.

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 convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat. La date de fin de contrat 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31546>).

Montant de l'indemnité de rupture

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

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 20 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 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l' année civile (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52114>) précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la 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 <u>mobilité géographique</u> 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 n'est pas soumise à cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale dans la limite de 82 272 €.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG () si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu sauf si vous pouvez bénéficier d'une pension de retraite.

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 246 816 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant. Toutefois, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 246 816 €.

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.

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 \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386).

Si vous êtes à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en dépendant) au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, vous devez rembourser l'indemnité de rupture à votre collectivité.

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

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

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la [retraite \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249) par le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Hospitalière (FPH)

Fonctionnaire

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 convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et justifiez du [nombre de trimestres liquidables \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21142\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21142) pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de 75 %.

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**.

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.

➡ **A 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 l'administration. Cet entretien doit avoir lieu entre 10 *jours francs* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1008>) 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 de votre choix.

Les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'un siège au comité technique d'établissement. 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 points suivants :

- Motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- Date envisagée de la cessation définitive de fonctions
- Montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- 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 [\(https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCITA000041559125\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCITA000041559125) 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 de rupture et la date de cessation définitive des fonctions déterminée par les parties d'un commun accord.

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

La convention de rupture est établie selon un modèle fixé par arrêté ministériel. Elle est conservée dans votre dossier individuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31546>).

Montant de l'indemnité de rupture

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

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 20 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 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l' *année civile* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52114>) précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la 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 <u>mobilité géographique</u> 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 CSG () si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu sauf si vous pouvez bénéficier d'une pension de retraite.

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 246 816 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant. Toutefois, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 246 816 €.

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.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>).

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 qu'il n'a pas bénéficié, durant 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249>) par le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Contractuel

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement à un agent contractuel en CDI ().

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

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et justifiez du nombre de trimestres exigé pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de pourcent50 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21552>).

Enfin, la rupture conventionnelle n'est pas possible non plus si vous êtes fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

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.

➡ **A 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 l'administration. Cet entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1008>) 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 de votre choix.

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

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- Motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- Date envisagée de la cessation définitive de fonctions
- Montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- 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 [☞] (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCITA000041559126>) 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 de rupture et la date de fin du contrat déterminée par les parties d'un commun accord.

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 convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat. La date de fin de contrat 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31546>).

Montant de l'indemnité de rupture

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

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 20 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 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l' année civile (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52114>) précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la 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 <u>mobilité géographique</u> 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 n'est pas soumise à cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale dans la limite de 82 272 €.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG () si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu sauf si vous pouvez bénéficier d'une pension de retraite.

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 246 816 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant. Toutefois, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 246 816 €.

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.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>).

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 qu'il n'a pas bénéficié, durant 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249>) par le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Textes de loi et références

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 72 [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000038889260&cidTexte=JORFTEXT000038889182) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000038889260&cidTexte=JORFTEXT000038889182>)
- Code général des impôts : articles 79 à 81 quater [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006197199/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006197199/>)
- Code de la sécurité sociale : article L136-1 à L136-5 [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006173055&cidTexte=LEGITEXT000006073189) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006173055&cidTexte=LEGITEXT000006073189>)
Article L136-1-1
- Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039727613) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039727613>)
- Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039728021) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039728021>)
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000699956/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000699956/>)
Articles 49-1 à 49-9
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000871608/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000871608/>)
Articles 49 bis à 49 decies
- Décret n°91-155 relatif aux agents contractuels de la FPH [✎](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231>)
Articles 45-2 à 45-10
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109>)
- Réponse ministérielle du 7 juillet 2020 relative à la rupture conventionnelle dans la fonction publique [✎](http://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-30399QE.htm) (<http://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-30399QE.htm>)

Pour en savoir plus

- Modèle de convention de rupture conventionnelle applicable au fonctionnaire [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCA000041559125) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCA000041559125>)
Legifrance
- Modèle de convention de rupture conventionnelle applicable au contractuel public [✎](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCA000041559126) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCA000041559126>)
Legifrance