

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31094>

Rupture conventionnelle dans la fonction publique

Vérfifié le 03 janvier 2020 - 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 \(FPE\) \(actif\)](#)
- [Territoriale \(FPT\)](#)
- [Hospitalière \(FPH\)](#)
-

Fonction publique d'État (FPE)

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement au fonctionnaire titulaire.

À noter : l'agent qui a signé un engagement à servir l'État à la fin d'une période de formation doit avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

Conditions à remplir

La rupture conventionnelle ne s'applique pas au fonctionnaire titulaire :

- âgé d'au moins 62 ans qui justifie de la [durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein](#),
- ou 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 l'initiative du fonctionnaire ou 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 le fonctionnaire qui a l'initiative de la rupture conventionnelle, il adresse son 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 le supérieur hiérarchique dont dépend le fonctionnaire ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, le fonctionnaire peut, après en avoir informé l'administration, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'un siège au comité technique ministériel, de réseau ou de proximité dont relève le fonctionnaire. En l'absence de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique, le fonctionnaire peut choisir un représentant syndical de son choix.

L'entretien porte principalement sur :

- 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. 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 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 le dossier individuel du fonctionnaire.

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 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	½ 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.

Les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- [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 l'agent avait un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il n'avait 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 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

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

Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive des fonctions convenue dans la convention de rupture.

Le fonctionnaire a droit aux allocations chômage, s'il en remplit les [conditions d'attribution](#).

Si le fonctionnaire est à nouveau recruté dans la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit 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.

Qui est concerné ?

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

Conditions à remplir

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- si l'agent contractuel est âgé d'au moins 62 ans et justifie de la [durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein](#),
- au fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

Procédure

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative de l'agent ou 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 l'agent qui a l'initiative de la rupture conventionnelle, il adresse son courrier à la direction des ressources humaines.

Au moins 10 jours francs après la réception du courrier, au moins un entretien préalable est organisé par l'administration afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique dont relève l'agent.

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

Les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'un siège au comité technique ministériel, de réseau ou de proximité dont relève l'agent.

L'entretien porte principalement sur :

- la date envisagée de la fin du contrat,
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la rupture conventionnelle.

Convention de rupture

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture. 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 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 le dossier individuel de l'agent.

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 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	½ 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.

Les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- [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 les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Lorsque l'agent avait un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il n'avait 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 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

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des effectifs de l'agent.

L'agent est radié des effectifs à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

L'agent a droit aux allocations chômage, s'il en remplit les [conditions d'attribution](#).

Si l'agent est à nouveau recruté au sein de la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit 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.