



Connaissez-vous VOS DROITS?

RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FPH

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.

Bénéficiaires

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement au fonctionnaire titulaire et CDI

Conditions requises pour les titulaires

La rupture conventionnelle n'est pas possible :

- si l'agent est âgé d'au moins 62 ans et remplit la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein,
- ou s'il est 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 de l'agent 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 l'agent qui a l'initiative de la rupture conventionnelle, il doit adresser son courrier à la direction des ressources humaines.

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

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 d'Etablissement. En l'absence de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique, il est possible de se faire assister par choisir un représentant syndical de son choix.

L'entretien porte principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la date envisagée de la cessation définitive de fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Convention de rupture

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel. La date de signature est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien préalable.

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

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive 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 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. L'indemnité de rupture est calculée sur la base d'1/12^{me} de cette rémunération brute.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte sauf les éléments suivants :

- Remboursements de frais
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer
- 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 a 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.

Sauf si l'agent est 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

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

Vous êtes radié des cadres à la date de cessation définitive de vos fonctions convenue dans la convention de rupture. Vous avez droit aux allocations chômage, si vous en remplissez les conditions d'attribution.

Si vous êtes à **nouveau recruté** 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.

Rupture conventionnelle pour les CDI : Modalités quasi identiques.
Nous contacter pour plus de précisions.

Textes :

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 72
- Code général des impôts : article 80 duodecies
- Code de la sécurité sociale : article L136-1 à L136-5 *Article L136-1-1*
- 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
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE *Articles 49-1 à 49-9*
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT *Articles 49 bis à 49 decies*
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH *Articles 45-2 à 45-10*
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr