



# Syndicat National des Attachés



## FICHE N°16 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Tout attaché peut convenir avec son administration d'une rupture conventionnelle. Le dispositif, expérimental, est pour l'heure applicable jusqu'au 31 décembre 2025.

### *Conditions*

L'attaché doit avoir été titularisé. Il ne peut pas convenir d'une rupture conventionnelle s'il a atteint l'âge minimum de départ à la retraite et justifie du nombre de trimestres requis pour obtenir une pension à taux plein.

NB : Les attachés en CLM ou en CLD ne sont pas exclus du dispositif.

### *Procédure*

La rupture conventionnelle peut avoir lieu, soit à l'initiative de l'attaché, soit à l'initiative de l'administration. Dans les deux cas, elle doit être acceptée par l'autre partie, à la différence du dispositif de l'indemnité de départ volontaire (IDV) où la démission de l'attaché ne peut être refusée que si elle présente un risque de perturbation du service.

Lorsque l'une des 2 parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre par courrier, recommandé avec accusé de réception, ou remis en mains propres contre signature. En pratique, l'attaché écrit à son BRH. S'il est détaché ou mis à disposition, il adresse sa demande à la DRH de son administration d'origine et en informe son administration ou organisme d'accueil.

Un entretien est organisé par l'administration.

Cet entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs et un mois après la réception du courrier par son destinataire (attaché ou administration). Il est conduit par le supérieur hiérarchique de l'attaché ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination. L'attaché peut, après en avoir informé son administration, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

L'entretien porte principalement sur les points suivants : motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle, date envisagée de cessation définitive de fonctions, montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture. Celle-ci doit obligatoirement contenir le montant de l'indemnité spécifique de rupture et la date de cessation définitive des fonctions fixée 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 date de cessation définitive des fonctions est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

### *Montant de l'indemnité de rupture (IDR)*

Elle est fixée réglementairement, avec un plancher qui est également réglementaire.

Ancienneté de l'attaché	Montant minimum
< 11 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 11 à 15 ans	2/5e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 16 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 21 à 24 ans	3/5e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La base de calcul est le 12e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle. L'IDR se calcule ensuite en appliquant cette base à chacune des tranches supra, les sous-totaux par tranches étant additionnés pour aboutir à l'IDR globale (système de barème progressif).

Le calcul est fait dans la limite de 24 ans d'ancienneté (comme dans le cas de l'IDV).

Exemple :

Pour un attaché ayant 20 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente est de 30.000 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculé sur la base de  $30.000 / 12 = 2.500$  €.

Il est égal à  $(2.500 / 4 \times 10) + (2.500 \times 2 / 5 \times 5) + (2.500 / 2 \times 5) = 6.250 + 5.000 + 6.250 = 17.500$  € brut.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur au 12e de la rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Dans l'exemple ci-dessus, ce montant maximum est égal à  $30.000 / 12 \times 20 = 50.000$  € brut.

NB : dans ce cas de figure précis, on constate que l'attaché toucherait exactement le même montant en cas de rupture conventionnelle et en cas de départ volontaire (cf. fiche juridique n°15 sur l'IDV). L'introduction de la rupture conventionnelle ne lui apporte donc, sur ce plan, aucun avantage particulier.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics. Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics (en cas de mobilité au cours de la dernière année civile). Si l'attaché n'a perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égal à zéro.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Comme pour l'IDV :

- sont exclus du calcul de la rémunération brute annuelle les primes (notamment l'IFSE et la NBI), indemnités et remboursements exceptionnels (remboursements de frais, indemnité de changement de résidence, majorations relatives à une affectation en outre-mer...) ;
- l'indemnité de résidence, le SFT et la NBI sont inclus.

#### *Fiscalité et CSG*

A la différence de l'IDV, qui est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations et contributions sociales, l>IDR bénéficie de réductions d'impôt et/ou de CSG.

Montant de l'IDR	CSG
<92.736€ (tranche 1)	Exonération totale de CSG.
Entre 92.736 et 463.680€ (tranche 2)	Exonération totale de CSG sur la tranche 1 + exonération de 1,75 % de CSG sur la tranche 2
463.680€ et plus (tranche 3)	Exonération totale de CSG sur la tranche 1 + exonération de 1,75 % de CSG sur la tranche 2 + pas d'exonération de CSG sur la tranche 3

En ce qui concerne l'impôt sur le revenu (IR), on retient la plus favorable à l'attaché des 3 hypothèses suivantes :

Montant de l'IDR	Impôt sur le revenu (IR)
Montant perçu = montant minimum (cf supra)	Exonération totale de l'IR
IDR <2 fois le montant de la rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle	Exonération de l'IR mais le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 278 208 € (au-delà de ce seuil, le barème classique de l'IR s'applique)
La moitié de l'IDR peut être exonérée d'IR si l'IR ainsi exonéré est inférieur à 278.208€ (application du barème classique de l'IR sur l'autre moitié de l'IDR)	

Toutefois, si l'attaché bénéficie d'une pension de retraite, l>IDR est imposable dès le premier euro.

## *Effets*

L'attaché est radié des cadres à la date de cessation définitive des fonctions convenue dans la convention de rupture.

Il peut bénéficier des allocations chômage s'il en remplit les conditions.

Si l'attaché 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, dans les 2 ans suivant son recrutement.