

SOMMAIRE

1 – CESSATION DEFINITIVE DE FONCTIONS.....	2
11 – DIFFERENTS CAS DE CESSATION DEFINITIVE DE FONCTIONS.....	2
12 – NOUVEAU CAS EXPERIMENTAL : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	2
2 – PERSONNEL CONCERNES	2
3 – PRINCIPE DE MISE EN ŒUVRE	3
4 – MONTANT DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	3
5 – REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE	4
51 – REGIME FISCAL.....	4
52 – REGIME SOCIAL.....	4
6 – PROCEDURE	4
61 – DEMANDE.....	4
62 – ENTRETIEN.....	5
621 – Délais et participants à l'entretien	5
622 – Contenu de l'entretien.....	5
623 – Suite du ou des entretiens	5
63 – EN CAS DE REPONSE NEGATIVE A LA DEMANDE / PROPOSITION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	5
7 – CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	6
8 – REMBOURSEMENT	6
ANNEXE 1 Modèle de convention de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public de La Poste.....	7
ANNEXE 2 Attestation sur l'honneur	9
ANNEXE 3 Chronologie.....	10
ANNEXE 4 Modèle de lettre de refus de rupture conventionnelle	11

1 – CESSATION DEFINITIVE DE FONCTIONS

11 – DIFFERENTS CAS DE CESSATION DEFINITIVE DE FONCTIONS

DECISION_2021_560
du 17.09.21

La cessation définitive de fonctions des fonctionnaires intervient principalement selon les voies suivantes :

- l'admission à la retraite,
- la démission,
- le licenciement (pour insuffisance professionnelle, pour abandon de poste, ou après refus de trois postes successifs proposés en vue de la réintégration du fonctionnaire après une disponibilité),
- la révocation (suite à une procédure disciplinaire).

Elle intervient également en cas de perte de la nationalité française, de déchéance des droits civiques, et d'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

La cessation définitive de fonctions a pour conséquence administrative la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

12 – NOUVEAU CAS EXPERIMENTAL : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouveau cas de cessation définitive de fonctions, la rupture conventionnelle.

Cette nouvelle possibilité est prévue de manière expérimentale, pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. Elle vient donc s'ajouter, provisoirement, aux autres modes de cessations définitives de fonctions.

2 – PERSONNEL CONCERNES

La rupture conventionnelle concerne, individuellement, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public. Elle ne doit pas se substituer à une autre procédure existante, comme par exemple une sanction.

Ainsi, à La Poste, les agents placés dans une des situations suivantes ne peuvent bénéficier du dispositif :

- les fonctionnaires/agents contractuels, relevant de la catégorie sédentaire ayant atteint l'âge de 57 ans, et ceux relevant de la catégorie active ayant atteint l'âge de 54 ans,
- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires détachés sous contrat de travail,
- les fonctionnaires/agents contractuels qui n'exercent pas leurs fonctions à La Poste maison mère,
- les fonctionnaires ou agents contractuels qui n'ont pas totalisé 10 ans de services effectifs à La Poste maison mère,
- les fonctionnaires ou agents contractuels qui n'étaient pas en position d'activité à La Poste maison mère en continu au cours des 12 mois précédant la demande,
- les fonctionnaires en enquête disciplinaire, ou en cours de procédure disciplinaire,
- les fonctionnaires à l'encontre desquels une procédure de licenciement pour inaptitude ou insuffisance professionnelle est envisagée,
- les fonctionnaires/agents contractuels ayant reçu récemment une formation de plus de 150 heures sur les 24 derniers mois, ou ayant reçu une indemnité au titre d'un projet de mobilité externe telle que l'APP sur les 10 dernières années.

De plus, les fonctionnaires/agents contractuels qui détiennent des compétences rares, ou recherchées par La Poste, ou qui exercent dans un secteur géographique dans lequel les fonctions des intéressés sont en tension pourront aussi être exclus du dispositif. Cette appréciation relève du directeur de NOD.

3 – PRINCIPE DE MISE EN ŒUVRE

La rupture conventionnelle résulte d'un accord mutuel entre le fonctionnaire et le responsable de La Poste habilité. Il s'agit du supérieur hiérarchique investi du pouvoir de nomination du fonctionnaire, généralement le directeur du NOD ou le directeur des ressources humaines du NOD.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une des parties.

Elle intervient à l'initiative du fonctionnaire/agent contractuel de droit public ou du directeur du NOD ou son représentant.

Une procédure spécifique et obligatoire, décrite au [paragraphe 6](#) ci-dessous encadre la rupture conventionnelle.

Elle doit faire l'objet d'une convention écrite, comportant des mentions obligatoires comme précisé au [paragraphe 7](#). Un modèle de convention figure en [ANNEXE 1](#).

4 – MONTANT DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

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

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les dix premières années,
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté,
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans d'ancienneté,
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans d'ancienneté.

Le tableau à lecture directe ci-dessous fixe le barème, minimal et maximal, de l'indemnité versée par La Poste. Il permet donc de déterminer la fourchette d'indemnisation possible.

Il est déterminé en nombre de mois selon l'ancienneté du fonctionnaire/agent contractuel. Pour établir ce calcul, il convient de rapporter la rémunération brute annuelle de référence à une moyenne mensuelle et de multiplier cette moyenne par le coefficient correspondant aux années d'ancienneté.

Ancienneté en années	Indemnité minimale	Indemnité maximale
10	2,5	7,50
11	2,9	8,50
12	3,3	9,00
13	3,7	10,00
14	4,1	10,50
15	4,5	11,50
16	5	12,50
17	5,5	13,00
18	6	14,00
19	6,5	15,00
20	7	15,50
21	7,6	16,50
22	8,2	17,50
23	8,8	18,50
Supérieur à 24	9,4	19,00

Exemple : un fonctionnaire qui a 16 ans d'ancienneté et qui a perçu une rémunération de 28 000 euros bruts l'année précédant sa demande, a donc perçu en moyenne 2 333,33 euros bruts mensuels. La fourchette de l'indemnité de rupture conventionnelle s'établira donc entre 11 667 euros (2 333,33 x 5) et 29 167 euros (2 333,33 x 12,5).

La rémunération brute annuelle de référence est celle perçue pendant « l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle ».

Sont exclues de cette rémunération brute de référence :

- les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais,
- les majorations et indexations relatives à une affectation en outre-mer,
- l'indemnité de résidence à l'étranger,
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la mobilité géographique, aux restructurations,
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour rappel, les éléments principaux de rémunération pris en compte sont les suivants : traitement indiciaire brut, complément de rémunération, complément poste, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, complément/prime de chargé de fonction, Indemnité carrière antérieure poste et/ou filiale, GIPA, indemnités CSG (dégressive et compensatrice hausse CSG), prime communication et technologie de l'information, part variable, variable commercial, variable d'exploitation opérationnel.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité tient compte des services accomplis dans la fonction publique de l'Etat, dans la fonction publique territoriale, et dans la fonction publique hospitalière.

NB : La période de référence du calcul de l'indemnité exclut, de fait, d'une indemnité de rupture conventionnelle, le fonctionnaire en disponibilité ou en position hors cadre, comme l'agent contractuel de droit public en congé sans traitement, lorsqu'il est dans cette position pendant toute l'année civile précédant sa demande.

5 – REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

51 – REGIME FISCAL

Article 80 duodecies 6° du Code Général des Impôts

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 civile précédant la rupture conventionnelle,
- ou 50% de son montant si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le montant du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) soit au 1^{er} janvier 2022 : 246 816 €.

C'est le montant le plus avantageux pour l'agent qui est retenu.

52 – REGIME SOCIAL

Articles L.136 -1-1-III-5° bis et L.242-1-7° du Code de la Sécurité Sociale

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) dans la limite de 2 fois le montant du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), soit 82 272 € au 1^{er} janvier 2022.

6 – PROCEDURE

Chronologie (cf. [ANNEXE 3](#))

61 – DEMANDE

La demande de rupture conventionnelle peut provenir du fonctionnaire/agent contractuel.

Dans ce cas, le fonctionnaire/agent contractuel adresse sa demande, par lettre recommandée avec avis de réception, soit au directeur des ressources humaines, soit au directeur du NOD.

Une proposition de rupture conventionnelle peut aussi provenir du directeur du NOD.

Dans ce cas, il informe le fonctionnaire/agent contractuel de sa proposition de rupture conventionnelle par lettre recommandée avec avis de réception, ou par remise en main propre contre signature.

62 – ENTRETIEN

621 – Délais et participants à l'entretien

Un entretien se tient à une date fixée dans un délai entre dix jours francs et un mois suivant la réception de la demande/proposition de rupture conventionnelle.

Il est conduit par l'autorité hiérarchique du fonctionnaire/agent contractuel de droit public (par exemple, chef d'établissement) ou par le directeur du NOD ou son représentant.

Le cas échéant, plusieurs entretiens peuvent être organisés.

Le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, ou par un conseiller syndical de son choix.

Dans ce cas, il doit au préalable en informer le représentant de La Poste avec lequel la procédure est engagée.

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

622 – Contenu de l'entretien

Le ou les entretiens préalables portent sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la cessation définitive de fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, c'est-à-dire sur l'irréversibilité de la rupture, la radiation des cadres est en effet une mesure définitive,
- le bénéfice de l'assurance chômage,
- l'obligation éventuelle de remboursement (cf. [paragraphe 8](#)),
- le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal.

Au stade de l'entretien, lorsque la demande provient du fonctionnaire, le responsable ne se prononce pas immédiatement sur sa faisabilité.

623 – Suite du ou des entretiens

La Poste procède à l'étude de l'acceptation ou non de la rupture conventionnelle dans les conditions évoquées lors du ou des entretiens.

63 – EN CAS DE REPONSE NEGATIVE A LA DEMANDE / PROPOSITION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dans le cas de demande par le fonctionnaire/agent contractuel de droit public :

Le directeur du NOD ou son représentant habilité informe le fonctionnaire de son refus d'accéder à sa demande de rupture conventionnelle.

Ce refus est notifié par écrit au fonctionnaire concerné (cf. modèle en [ANNEXE 4](#)), par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature. Le fonctionnaire n'a pas de possibilité de contester ce refus de rupture conventionnelle, qu'il soit implicite¹ ou exprès.

¹ L'absence de réponse de la part de La Poste (ou de l'agent dans les cas où La Poste a pris l'initiative d'une rupture conventionnelle) dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande équivaut à un refus implicite.

Dans le cas de proposition par le directeur du NOD :

De même, le fonctionnaire/agent contractuel peut refuser la proposition de rupture conventionnelle formulée par le directeur de NOD, sans nécessité de la motiver. Ce refus ne peut pas être contesté par le directeur de NOD.

La rupture conventionnelle s'appuie en effet sur un accord mutuel (cf. [paragraphe 3](#)).

Le refus d'une rupture conventionnelle, par l'agent ou par La Poste, n'est pas obligatoirement motivé.

7 – CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Lorsque la réponse est positive, le directeur du NOD ou son représentant informe par écrit le fonctionnaire de la date à laquelle aura lieu la signature de la convention ad hoc. Elle ne peut avoir lieu qu'après un délai d'au moins quinze jours francs après le dernier entretien (quand il y en a eu plusieurs) avec l'intéressé.

Le responsable habilité prépare une convention de rupture conventionnelle. Elle est établie selon le modèle en [ANNEXE 1](#) ci-après.

La convention comporte obligatoirement le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire qui ne peut intervenir au plus tôt qu'après un jour au-delà du délai de rétractation.

Chacune des parties reçoit un exemplaire de la convention. Une copie est classée au dossier du fonctionnaire.

Chacune des parties, dispose d'un droit de rétractation dans un délai de quinze jours francs après la date de la signature de la convention. La rétractation s'exerce par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature, adressée à l'autre partie.

Passé ce délai, la rupture conventionnelle devient définitive. Il est alors procédé à la radiation des cadres dans le SI-RH, par la saisie du code spécifique.

Conséquence pour le fonctionnaire/agent contractuel de droit public :

Il ne pourra pas être recruté par La Poste pendant au moins 6 ans sauf remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle perçue (cf. [paragraphe 8](#)).

8 – REMBOURSEMENT

Tout(e) ancien(ne) fonctionnaire/agent contractuel de La Poste ayant signé une rupture conventionnelle, ne peut être à nouveau recruté(e) par La Poste dans un délai de six années suivant cette rupture conventionnelle. C'est pourquoi tout(e) ancien(ne) fonctionnaire de La Poste qui sollicite une embauche à La Poste, en contrat à durée indéterminé ou en contrat à durée déterminée, doit fournir une attestation sur l'honneur qu'il (elle) n'a bénéficié d'aucune indemnité de rupture conventionnelle durant les six années précédentes. (cf. [ANNEXE 2](#)).

S'il s'avère qu'il (elle) a bénéficié d'une telle indemnité dans les six années précédentes, il (elle) devra rembourser La Poste des sommes perçues.

ANNEXE 1

MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES ET AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE LA POSTE

1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, La Poste, représentée par :

Prénom, nom : (autorité investie du pouvoir de nomination, soit le directeur du NOD ou son représentant habilité)

Fonction :

Direction ou service :

Adresse postale :

D'autre part,

M./Mme (Prénom, nom)

Né(e) le : à :

Adresse postale du domicile :

Téléphone :

Adresse mail :

Appartenant au corps des :

Et titulaire du grade de :

Classé à l'échelon :

Occupant la fonction de :

Depuis le :

Ancienneté de M./Mme..... à La Poste à la date envisagée de la cessation définitive de fonctions (chiffres en toutes lettres) :ans etmois.

2. Préalablement à la signature de la présente convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe d'une cessation définitive de fonctions de M./Mme..... :

Date de la réception de l'avis par la partie destinataire de la demande de rupture conventionnelle (au format jj/mm/aaaa) :

Date de l'entretien () (au format jj/mm/aaaa) :*

M./Mme..... était assisté(e) d'un conseiller désigné par une organisation syndicale ou par un conseiller syndical de son choix (rayer la mention inutile) : OUI / NON

Si OUI, par (prénom, nom, organisation syndicale dont relève le conseiller) :

() pour chaque entretien supplémentaire facultatif, indiquer la date (au format jj/mm/aaaa), la présence d'un conseiller désigné par une organisation syndicale pour assister le fonctionnaire, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale l'ayant désigné*

3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive des fonctions de M./Mme.....

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (sommes en toutes lettres) :

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive de fonctions de M./Mme....., des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci, du CET.

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions de M./Mme..... (au format jj/mm/aaaa) :

Observations éventuelles de M./Mme :

Observations éventuelles du directeur de NOD / autorité hiérarchique investie du pouvoir de nomination :

En signant la présente convention, M./Mme déclare être informé(e) des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue au paragraphe 8 de l'instruction relative à la rupture conventionnelle des fonctionnaires, du respect des obligations déontologiques qui lui incombent, du droit de rétractation de chacune des parties signataires pendant un délai de quinze jours francs qui commence à courir un jour franc après la date de signature de la présente convention. Ce droit à rétractation s'exerce par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en main propre contre signature.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prendra fin le.....

Date, et signature par chaque partie :

M./Mme..... :

Le directeur du NOD /
Autorité hiérarchique investie du pouvoir de nomination :

ANNEXE 2

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e), M./Mme (nom prénom), demeurant à (adresse postale)....., ancien fonctionnaire/ancien agent contractuel de droit public de La Poste au grade de, et radié des cadres le....., actuellement en cours de recrutement en tant que salarié de La Poste, certifie sur l'honneur ne pas avoir bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle dans les six années précédentes.

Dans le cas contraire, je m'engage à rembourser le montant perçu au titre de cette indemnité de rupture conventionnelle, soiteuros.

Fait à, le.....

Signature de l'intéressé(e)

ANNEXE 3

CHRONOLOGIE

- Demande du fonctionnaire/de l'agent contractuel de droit public, par LR+AR.
- Réception de la demande.
- Entretien : *entre 10 jours et 1 mois après cette réception.*
- Information du fonctionnaire de l'acceptation ou du refus :
- Signature de la convention : *au moins 15 jours francs après le dernier entretien.*
- Droit de rétractation : *pendant 15 jours francs après la signature.*
- Cessation définitive de fonctions : *au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation.*

ANNEXE 4

MODELE DE LETTRE DE REFUS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Modèle de lettre de refus de rupture conventionnelle

(à envoyer en lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature)

A....., le.....

Madame, Monsieur,

Actuellement fonctionnaire/agent contractuel de droit public, titulaire du grade de, exerçant les fonctions de à, vous avez sollicité une rupture conventionnelle avec La Poste par lettre en date du.....

Je vous informe que votre demande n'est pas acceptée par La Poste. Pour rappel, conformément à l'article 72-I de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, aucune des parties ne peut imposer à l'autre une rupture conventionnelle.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée,

Le/ La directeur(trice) du NOD,
M/Mme.....

Signature