

Comment calculer la rémunération de base et l'ancienneté dans le cadre de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

L'indemnité de rupture conventionnelle est déterminée par le calcul de la rémunération de base et de l'ancienneté de l'agent public.

➤ **La rémunération**

La rémunération à prendre en compte dans le calcul de cette indemnité est, selon l'article 4 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Il n'y a aucune autre précision. Or, il semblerait qu'il faille prendre en compte la rémunération brute annuelle qu'a effectivement perçue l'agent au cours de l'année précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Il faut donc prendre en compte le demi-traitement et toute autre baisse de rémunération liée à la position de l'agent.

➤ **L'ancienneté**

L'ancienneté à prendre en compte représente, selon le même article 4 du décret précité, les durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

On peut déduire de cette formulation assez large que l'ancienneté à prendre en compte dans le calcul est l'ensemble des services accomplis dans la fonction publique (en qualité de fonctionnaire et/ou de contractuel) et pas seulement celle effectuée chez le dernier employeur qui versera « in fine » ladite indemnité.

Cet article ne définit pas ce que sont les services accomplis. De manière générale, un service effectif accompli est entendu comme un service accompli en position d'activité. Aussi, le temps non complet et le temps partiel sont pris en compte, assimilés à du temps plein.

De plus, seule une année complète est prise en considération au titre de l'ancienneté. Par exemple, si l'agent a 11 ans et 3 mois d'ancienneté, ne seront retenus que les 11 ans.