


| | | |
|--|--|--|
|  | NOTE D'INFORMATION | |
| | Objet : RUPTURE CONVENTIONNELLE | Date : 01/2020 MAJ : 02/2020 |

Cadre législatif :

Article 72 I à III de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 (disposition autonome propre à la loi du 6 août 2019),

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 et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

La rupture conventionnelle s'ajoute aux autres cas de cessation définitive de fonctions (retraite, démission, licenciement et révocation) qui entraînent la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Ce dispositif entre en vigueur au 1er janvier 2020 et s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter de cette date. Par ailleurs, en parallèle, le champ d'application du dispositif d'indemnité de départ volontaire (IDV) est considérablement réduit.

I - RUPTURE CONVENTIONNELLE

1 - Bénéficiaires

À l'instar du secteur privé, la rupture conventionnelle est instaurée pour les agents recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public et, à titre expérimental pendant une période de 5 ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, pour les fonctionnaires, sauf pour :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

2 - Procédure

La rupture conventionnelle résulte de l'accord de l'agent et de l'administration, qui est formalisée dans une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans des limites déterminées par le décret n°2019-1596. Les dispositions applicables aux agents contractuels précisent bien que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Demande initiale

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration dont il relève.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de recrutement (maire ou président).

□ *Entretien(s) préalable(s)*

À une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, un entretien se tient.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Pour les fonctionnaires, il est précisé qu'il peut aussi être conduit « *par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination* ».

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ou de la fin de contrat ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi n°83-634 et à l'article 432-13 du Code pénal.

L'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une OS représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au CST. A défaut de représentant du personnel relevant d'OS représentatives au sein du CST, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique (en principe en décembre 2022), la représentativité des OS est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

□ *Conclusion d'une convention*

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties. La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par le décret n°2019-1596 et,
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou, pour les fonctionnaires, l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier de l'agent.

□ *Droit de rétractation*

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans ce délai, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture ou, pour les agents contractuels, le contrat prend fin à cette même date.

□ *Obligation de remboursement de l'indemnité*

Si dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, le fonctionnaire est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

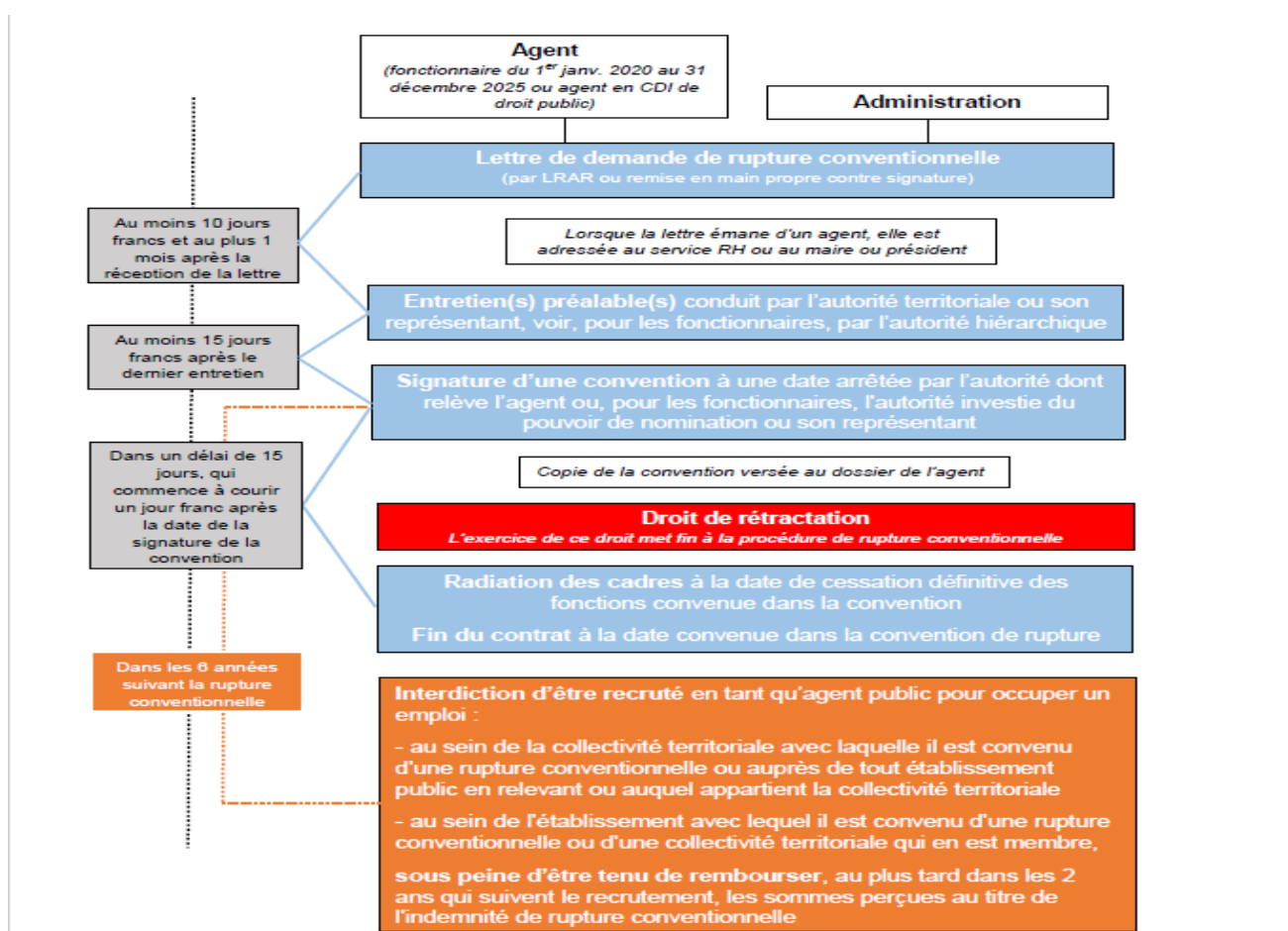
- au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale
- au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre,

il est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

| |
|---|
| Une évaluation de l'expérimentation applicable aux fonctionnaires, (notamment sur le nombre de fonctionnaires bénéficiaires et sur son coût global), sera présentée au Parlement un an avant son terme. |
|---|

Schéma récapitulatif de la procédure de rupture conventionnelle



3 - Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle est encadrée par un plancher et un plafond.

□ Montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

D'une part, son montant ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart (1/4) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes (2/5) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois (1/2) de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes (3/5) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

□ Montant plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

D'autre part, son montant maximum ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence est 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. En outre, sont exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération, est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié de ce logement.



Prévoyance et participation

Ces deux éléments participent à la rémunération brute perçue par l'agent. Elles sont à intégrer dans la rémunération de référence.

□ Régime fiscal et social de l'indemnité

Les lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2020 alignent le régime fiscal et social de l'ISRC dans la fonction publique sur celui applicable aux salariés du secteur privé.

Il en résulte que l'ISRC est **intégralement exonérée d'impôt sur le revenu**.

En matière sociale, l'ISRC est exclue de l'assiette de la CSG, de la CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales à la charge des agents publics et de leurs employeurs **dans la limite de deux fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS)**, soit 82 272 € au 1er janvier 2020. Toutefois, les ISRC supérieures à dix fois le PASS, soit 411 360 € sont intégralement assujetties à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

4 - Durée de services effectifs

Enfin, l'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

En l'absence de définition générale de la notion de service effectif, peuvent être considérées comme des services effectifs les périodes pendant lesquelles un agent a effectivement exercé ses fonctions, et est réputé les avoir effectivement exercées (font partie des services effectifs les périodes de congés annuels, congés de maladie, congé de maternité, de paternité ou d'adoption).

Par conséquent, les disponibilités (sauf celles pendant lesquelles l'agent exerce une activité professionnelle ou élève un enfant) semblent ne pas faire partie de cette notion de service effectif. Sont également exclues de cette notion les périodes d'absence autorisée n'ayant pas donné lieu à rémunération (congés non rémunérés, disponibilité, ...) ainsi que toutes les périodes non rémunérées

pour absence de service fait (à l'exception des jours de grève). Par conséquent, les suspensions temporaires de fonctions pour motif disciplinaire ne sont pas considérées comme du service fait.

*Précision sur la disponibilité avec exercice d'une activité professionnelle/disponibilité pour élever un enfant : article 72 loi 84-53, alinéa 2 « Par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. »

*Précision sur le congé parental : article 75 loi 84-53, alinéa 3 « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. »

Schéma récapitulatif des limites relatives au calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

| | |
|-------------------------|--|
| Montant PLAFOND | <ul style="list-style-type: none"> • Somme équivalente à 1/12^{ème} de la rém. brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté |
| Indemnité versée | <ul style="list-style-type: none"> • Elle doit correspondre à une somme comprise entre ces deux montants |
| Montant PLANCHER | <ul style="list-style-type: none"> • 1/4 de mois de rém. brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans • 10 ans \leq 2/5^{ème} de mois de rém. brute par année d'ancienneté < 15 ans • 15 ans \leq 1/2 de mois de rém. brute par année d'ancienneté < 20 ans • 20 ans \leq 3/5^{ème} de mois de rém. brute par année d'ancienneté < 24 ans |

II - INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)

Les textes instaurant le dispositif de rupture conventionnelle réduisent en parallèle considérablement le champ d'application de l'IDV dans la fonction publique. En effet les motifs liés à la création ou à la reprise d'entreprise ou à la volonté de mener à bien un projet personnel ne sont plus de ceux qui peuvent justifier le versement d'une IDV.

Désormais, l'IDV ne peut être attribuée qu'aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée et aux agents contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

Dispositions transitoires

Les IDV servies à la suite d'une démission devenue effective avant le 1er janvier 2020, date d'entrée en vigueur du décret n°2019-1596, restent régies par les dispositions antérieurement applicables.

À titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, les agents publics susceptibles de bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à percevoir des IDV servies en application des troisième et quatrième alinéas de l'article 1er du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret (IDV pour des motifs de départ définitif de la fonction publique territoriale, respectivement, pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel).

III – EXTENSION DE DROIT A L'ARE

> *Réf. : article 72 IV (disposition autonome)*

Le bénéfice de l'assurance-chômage est étendu à des agents publics volontairement privés d'emploi, notamment :

- aux agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle (cf. précédemment)
- aux agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Le texte prévoit également le bénéfice du versement aux agents dont la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire.

Entrée en vigueur : attente d'un décret d'application.

Dans le secteur privé, le versement de l'allocation chômage par Pôle Emploi n'est pas immédiat. Il existe un délai légal de carence de 7 jours avant de toucher l'allocation chômage. D'autre part, ce délai est rallongé si des indemnités de rupture conventionnelle sont supérieures à l'indemnité légale. Le plafond du délai de carence est désormais plafonné à 180 jours ou à 75 jours pour les salariés licenciés économiquement, ou par un départ négocié dans le cadre d'un plan de départ volontaire.