

Rupture conventionnelle dans la Fonction Publique

Actualisation au 20/02/20

Textes de référence :

- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 (description du dispositif)
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 (déclinaison financière du dispositif)
- Arrêté du 6 février 2020 paru au JO du 12/02/2020 2019 (modèles de convention de rupture conventionnelle annexes 1 et 2)

Ces décrets et l'arrêté découlent de la loi du 6 août 2019 dite de "transformation de la fonction publique".

1. Qu'est-ce qu'un dispositif de rupture conventionnelle ?

Il s'agit de convenir d'un commun accord entre l'agent-e et l'employeur de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat.

Il a pour conséquence la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

Le dispositif de rupture conventionnelle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 pour les contractuel.les en CDI et les fonctionnaires. Pour ces derniers, il est expérimental pour une durée de 6 ans.

2. Qui peut en bénéficier ?

Tous les fonctionnaires titulaires ainsi que l'ensemble des agent-es en CDI dans la fonction publique: enseignants et AESH sont donc concernés.

Seules restrictions:

- En cas de licenciement ou de démission ;
- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à [l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale](#) et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

3. Démarche :

La demande peut être engagée soit par l'agent soit par l'administration.

Lorsque c'est l'agent qui engage cette démarche, elle ne doit et ne peut relever que du seul volontariat. La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Elle est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un entretien relatif à cette demande se tient 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. Il est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant (DASEN, DASEN Adj, SG, IEN). Des entretiens complémentaires peuvent être convoqués.

L'agent a la possibilité d'être accompagné par un représentant issu d'une organisation syndicale représentative.

4. Déroulement de l'entretien :

L'entretien doit principalement porter sur les points suivants :

- 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 ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, (le bénéfice de l'assurance chômage, le respect des obligations déontologiques ...).

Important: Dans le cas d'un nouveau recrutement en tant qu'agent public dans les six ans suivants le versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, celle-ci devra être remboursée.

5. Convention :

Un modèle de convention est défini par arrêté ([ici](#)).

La convention comporte le montant de l'indemnité spécifique et la date de cessation de fonction. La convention sera à la signature des deux parties dans les quinze jours francs suivant le dernier entretien. A l'issue de la signature chaque partie récupère un exemplaire.

Au surlendemain de la signature, les parties disposent d'un délai de rétraction de 15 jours.

Passé ce délai, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation des fonctions prévue par la convention.

6. Détermination du montant plancher de l'indemnité :

Il s'obtient par cumul des différentes périodes d'ancienneté auxquelles on applique pour chacune un coefficient spécifique :

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

Il existe une interrogation quant à la prise en compte, pour l'ancienneté, des périodes de temps partiel, de congé parental, mais aussi des périodes interruptives pour dispo et autres... Cette question devra être traitée dans le cadre d'une circulaire d'application à venir.

Le montant plancher est fixé sur la base d'une ancienneté à concurrence de 24 ans.

L'indemnité est plafonnée à 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. Les calculs du plancher et du plafond de l'indemnité sont basés sur le montant annuel brut perçu lors de l'année civile précédant la date de la demande.

Cette indemnité est exonérée d'impôt et de cotisation sociale.

Exemple :

Sylvie compte 30 années d'ancienneté et sollicite une rupture conventionnelle. Elle est au 11ème échelon de la classe normale et perçoit donc un traitement brut annuel de 37844 € + 1200 € d'ISAE (3253 euros bruts/mois). Pour rappel, l'indemnité est calculée sur la base de 24 années d'ancienneté maximum.

Montant plancher de l'indemnité:

$0,25 \times 3253 \times 10$ (entre 0 et 10 ans) + $0,4 \times 3253 \times 5$ (entre 10 et 15 ans) + $0,5 \times 3253 \times 5$ (entre 15 et 20 ans) + $0,6 \times 3253 \times 4$ (entre 20 et 24 ans) = 30 578 euros

Montant plafond de l'indemnité:

$24 \times 3253 = 78\,072$ euros

Lors de l'entretien entre Sylvie et le DASEN ou son représentant, l'indemnité de rupture conventionnelle devra être fixée pour une somme comprise entre 30578 et 79 072 euros.

Ne rentrent pas dans le calcul de l'indemnité :

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.

Attention :

Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle. Ceci est donc applicable pour les collègues ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

7. Prélèvements sur l'indemnité de rupture conventionnelle (CSG, Fiscalité)

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG pour la partie inférieure à 82 272 € puis soumise à la CSG pour 98,25 % du montant compris entre 82 272 € et 411 360 €.

Dans la situation des agents des écoles, l'indemnité de RC est défiscalisée.

8. Droit à allocation chômage

La rupture conventionnelle donne droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) avec application de 7 jours de carence. Le calcul de l'ARE doit faire l'objet d'une analyse individuelle et d'une prise de contact avec pôle emploi. Concernant l'obligation de la recherche d'emploi, les règles de gestion en la matière se sont fortement durcies. S'il a pu exister une dispense de recherche d'emploi, non écrite mais appliquée dans les faits, pour les personnes indemnisées lorsqu'elles étaient à 3 ou 4 ans de la retraite, désormais cette souplesse est réduite le plus souvent à moins de 6 mois avant la retraite.

7. Cas particulier des contractuel-les de droit public :

Pour pouvoir bénéficier de la rupture conventionnelle, l'agent doit :

- avoir été recruté en CDI ;
- avoir terminé la période d'essai ;
- ne pas se trouver dans une situation de licenciement ou de démission préalablement actée ;
- ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ne pas justifier d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- ne pas être fonctionnaire en situation de détachement sur un emploi de contractuel.

8. Dispositions transitoires :

L'indemnité de départ volontaire (IDV) pour création d'entreprise est abrogée à partir du 1er janvier 2020 avec toutefois une phase de transition.

Les demandes d'IDV formulées avant le 1er janvier 2020 restent valables.

De même, pour toute demande formulée avant le 30 juin pour une démission effective au plus tard au 1er janvier 2021, l'agent peut continuer à bénéficier de l'IDV.

Pour mémoire, le montant de l'IDV est égal à 1/12ème du traitement brut perçu par le fonctionnaire lors de l'année civile précédant la date de la demande, multiplié par le nombre d'année d'ancienneté. Ce montant est plafonné à 24 x 1/12ème, c'est à dire à 2 années de traitement brut.

Dans le cas de notre exemple précédent, Sylvie devra percevoir alors 78 072 euros sous la seule condition de créer une entreprise.

Remarques sur l'application de ce dispositif :

Bien des interrogations persistent quant à l'effectivité de sa mise en place :

- il est probable que les administrations départementales se retranchent derrière l'absence de parution de circulaire d'application. A cette heure, rien n'indique l'obligation d'une telle parution.
- les choix budgétaires contraints risquent fort de ne pas inciter les employeurs (le rectorat ou l'IA-DASEN) d'avoir recours à ce dispositif,
- il y a un risque pour les départements les moins attractifs et déficitaires en personnels, de cumuler un nombre important de demandes et celui d'une réticence forte de l'administration à s'engager dans ce dispositif.

A contrario, il est possible que l'administration soit volontaire ou fasse preuve de volontarisme pour gérer au travers de ce dispositif la situation des personnels en difficulté professionnelle ou de santé. Pour les collègues concernés, sous des aspects attractifs, ce dispositif pourrait s'avérer particulièrement défavorable.

Cette possibilité pour les agent-es en CDI peut s'avérer une solution pour éviter de démissionner ouvrant ainsi des droits à indemnités chômage sans la période de 4 mois de carence. Cependant, comme en cas de licenciement, le paiement d'indemnités peut retarder le versement des indemnités chômage.