

RUPTURE CONVENTIONNELLE



Depuis 2008 dans le privé, la rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Cette rupture résulte d'une convention signée entre l'employeur et le salarié. 437 000 ruptures conventionnelles ont été conclues en 2018 soit quatre fois plus qu'il y a 10 ans. Un chiffre qui ne cesse d'augmenter et qui pourraient s'aggraver encore avec la mise en place de la rupture conventionnelle collective introduite en 2018 dans le code du travail.

Le gouvernement a décidé d'appliquer cette méthode pour supprimer les 120 000 fonctionnaires (excédentaires selon Eux).

Ainsi l'article 72 de loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place de la rupture convention dans les 3 versants de la fonction publique.

Les Décrets n° 2019-1593 et n° **2019-1596** du 31 décembre 2019 fixent le cadre juridique et indemnitaire de celle-ci et ce pour une période expérimentale de 6 ans.

I. PERSONNELS CONCERNÉS

Les fonctionnaires et les contractuels de la fonction publique d'État peuvent prétendre à la rupture conventionnelle.

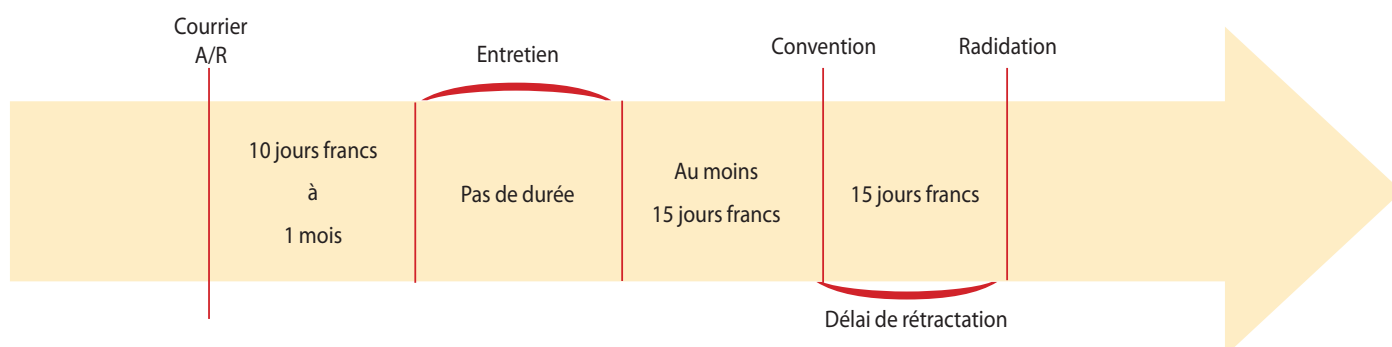
Les fonctionnaires et contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé par l'art L 161-17-2 du code de la sécurité sociale (62 ans actuellement) **ET** justifiant de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein (bonification incluse) sont exclus du champ d'application.

II. PROCÉDURE (décret n°2019-1593)

Cette procédure est ouverte jusqu'au 31/12/2025.

L'administration ou l'agent peuvent être à l'origine de cette procédure.

Elle se déroule en plusieurs étapes :



1. Courrier de demande (art. 2)

La partie désirant mettre en place cette procédure doit informer l'autre partie par courrier.

Ce courrier doit être soit :

- ▶ Envoyé en **RECOMMANDÉ avec A/R**
- ▶ Remis en main propre contre signature.

Dans le cas où l'agent serait à l'origine de cette procédure, le courrier doit être à l'attention du service des ressources humaines ou du Directeur Général.

 **Attention** : tout courrier envoyé au directeur local n'a pas de valeur.

2. Entretien préalable (art. 3 et 4)

L'agent doit être convoqué dans une période allant de 10 jours franc à 1 mois après la réception du courrier.

L'entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Si l'agent le désire, cet entretien peut se dérouler en présence d'un représentant d'une organisation syndicale représentative. Si tel est le cas, l'agent doit en informer préalablement l'administration.

Dans cet entretien, les 2 parties doivent évoquer :

- ▶ Les motifs de la demande ;
- ▶ Le principe de rupture conventionnelle ;
- ▶ La fixation de la date de la cessation des fonctions ;
- ▶ Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) ;
- ▶ Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Au besoin plusieurs entretiens préalables peuvent avoir lieu.

Si un accord entre les 2 parties est trouvé lors de ces entretiens, une convention est signée.

 **ATTENTION** : Afin de garantir un suivi optimum des dossiers, il convient de demander un compte rendu pour chacun de ces entretiens.

3. La convention (art. 5 et 6)

Cette convention fixe les conditions de la rupture conventionnelle dont le montant de l'ISRC, la date de cessation définitive de fonctions.

La signature de la convention doit avoir lieu au moins 15 jours francs après la date du dernier entretien.

Lors de la signature, l'agent doit recevoir une copie de cette convention.

A l'issue de la signature chaque partie bénéficie d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Comme pour le courrier de demande de mise en place de la rupture conventionnelle, la demande de rétraction doit être faite par courrier remis en mains propres ou envoyé en recommandé avec A/R.

4. La radiation des cadres (art. 7)

Celle-ci intervient à l'issue du délai de rétractation.

5. Point important

Les délais dans cette procédure sont très cadrés. En effet il faut savoir la dénomination jours francs signifie le nombre de jours entre les dates encadrant celui-ci.

Ainsi par exemple si vous remettez en main propre votre courrier le 15 mars vous ne pouvez être convoqué avant le 26 mars.

Si la date d'échéance tombe un week-end ou un jour férié, celle-ci est repoussée au jour ouvré suivant.

**SI VOUS QUITTEZ LA DGFIP, VOUS NE POUVEZ INTÉGRER
UNE AUTRE ADMINISTRATION PUBLIQUE D'ÉTAT. VOUS DEVREZ REMBOURSER VOTRE ISRC.**

De plus, dans l'attente que l'administration doit vous signaler vos droits à l'assurance chômage et surtout à votre obligation de ne pas intégrer un emploi dans la fonction publique d'État.

1. CALCUL

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (IRSC) est fonction en premier lieu de votre ancienneté dans la fonction publique tout versant confondu.

En effet, il existe un **barème progressif** à 4 paliers pour le calcul de celle-ci :

- ▶ De 0 à 10 ans : le montant de l'IRSC est compris entre 0,25 et 1 mois de rémunération brute par année d'ancienneté ;
- ▶ De 10 à 15 ans : le montant de l'IRSC est compris entre 0,40 et 1 mois de rémunération brute par année d'ancienneté ;
- ▶ De 15 à 20 ans : le montant de l'IRSC est compris entre 0,5 et 1 mois de rémunération brute par année d'ancienneté ;
- ▶ De 20 à 24 ans : le montant de l'IRSC est compris entre 0,6 et 1 mois de rémunération brute par année d'ancienneté.

Pour le calcul de la rémunération brute vous devez prendre la rémunération brute de l'année civile précédant l'année de la rupture est en retirer :

- ▶ Les majorations et indexation relatives à l'outre-mer, indemnité poste à l'étranger ;
- ▶ Les remboursements de frais : * de déplacement * de changement de résidence ;
- ▶ La prime de restructuration ;
- ▶ Les primes non liées directement à l'emploi (enseignement, jury...);

Un tableau de calcul est disponible afin d'évaluer le montant de l'ISRC à laquelle vous pourriez prétendre.

 **Attention :** aucune note DGFIP n'est parue à ce jour pour définir comment et à qui seront appliqués les montants minimums et maximums.

En effet pour un agent avec plus de 24 ans d'ancienneté le montant est compris entre...

2. IMPACT SUR L'IR ET PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX

a) L'IR

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 précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €.
- Ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 € ;
- Ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

b) Prélèvements sociaux

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

3. REMBOURSEMENT

Si le fonctionnaire 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.

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique d'État doit fournir à cet effet une attestation sur l'honneur. Il devra y certifier qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.

Lorsqu'il doit y avoir remboursement, celui-ci doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.