



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

07 janvier 2020

Indemnité de rupture conventionnelle

Références :

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72,

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.

I) Généralités

Une indemnité de rupture conventionnelle peut être attribuée aux agents titulaires ou contractuels sous contrat à durée indéterminée qui quittent la fonction publique territoriale.

Le dispositif est en place à compter du 1^{er} janvier 2020 de façon permanente pour les agents en CDI de droit public et de façon expérimentale pour 6 ans jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Aux fonctionnaires stagiaires,
- Aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuels,
- Aux agents publics ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension et ayant la possibilité de la liquider au pourcentage maximal,
- Pendant la période d'essai d'un agent contractuel,
- En cas de licenciement ou de démission pour un agent contractuel,

Remarque : La rupture conventionnelle constitue une possibilité mais non une obligation pour la collectivité. Elle nécessite un accord des deux parties et ne peut être imposée. En cas d'accord, elle entraîne obligatoirement le versement d'une indemnité (cf. modalités en page 2).

Elle ne doit pas être confondue avec l'indemnité de départ volontaire (IDV) prévue désormais uniquement pour les cas de restructuration de service.

II) Montant et versement

Le montant de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans d'ancienneté (soit environ 2 ans de salaires) toutes fonctions publiques confondues.

Le montant minimum est de :

- ¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,
- 2/5^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 10 à 15 ans,
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 15 à 20 ans,
- 3/5^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté de 20 à 24 ans,

La rémunération brute de référence pour la détermination du montant de l'indemnité est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle en excluant :

- Les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais,
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- L'indemnité de résidence à l'étranger,
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- 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 doit être celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

A titre transitoire, sous réserve que la démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2021, les agents peuvent demander à bénéficier du montant prévu par l'indemnité de départ volontaire (IDV) s'ils font leur demande avant le 30 juin 2020 pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel.

Attention ! Afin d'apprécier pleinement le coût de ce dispositif, l'attention de la collectivité est attirée sur le fait qu'outre le montant de l'indemnité, la collectivité pourrait avoir à servir le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans possibilité de prise en charge par Pôle Emploi pour ses fonctionnaires dans tous les cas et pour ses contractuels pour lesquels elle ne cotiserait pas à Pôle Emploi. Le calcul est celui prévu par le règlement d'assurance chômage et pour les mêmes durées d'indemnisation soit pendant 2 ans pour les agents de moins de 53 ans, pendant 2 ans 6 mois entre 53 et 56 ans pendant 3 ans pour les agents de plus de 56 ans.

III) Procédure

A/ Pour les fonctionnaires

La procédure peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration.

Le demandeur informe l'autre partie par LRAR ou par remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix, au service des RH ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un entretien relatif à cette demande est tenu à une date fixée au moins 10 jours francs après et au plus tard 1 mois après la réception de la demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par

l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale, ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale siégeant au Comité Technique de sa collectivité ou à défaut (dans le cas par exemple de représentants tirés au sort) du syndicat de son choix sous réserve d'en informer préalablement son administration.

L'entretien doit porter sur les motifs et le principe de la rupture conventionnelle, la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions, le montant envisagé, les conséquences en termes de droit au chômage, l'obligation de remboursement en cas de reprise et la déontologie.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les 2 parties selon un modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité.

Chacune des parties dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs qui commence à courir 1 jour franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle.

En l'absence de rétractation de l'une des parties, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive convenue dans la convention de rupture.

B/ Pour les contractuels en CDI

La procédure est identique à celle des fonctionnaires.

IV) Cas de remboursement

L'agent qui, dans les 6 années suivant sa démission, est recruté en tant qu'agent public au sein de la collectivité avec laquelle il a été convenu une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité est tenu de rembourser à cette collectivité ou à cet établissement, au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement, le montant perçu au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

V) Cotisations et fiscalité

L'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas soumise à cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale dans la limite de 82 272 €.

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.

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.