



*Syndicat National des
Cadres A*

CGC-DGFiP et SNC-CGC

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 00.69 - 01.73

Sites : www.cgc-dgfip.info / www.snc-dgfip.info

Adresses mail :

cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr

snccgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr



*Syndicat National
des Contrôleurs*

FLASH INFOS

La rupture conventionnelle dans la Fonction Publique

La rupture conventionnelle est l'un des dispositifs novateurs qui figurent dans la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Des décrets d'application sont parus fin 2019, voici leur présentation synthétique.

Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?

Déjà en vigueur depuis 2008 dans le secteur privé, elle consiste en un accord « par consentement mutuel » régi par une convention, qui met fin au contrat de travail sans s'assimiler à une démission. Elle préserve ainsi les droits du salarié en matière d'assurance chômage et lui permet de bénéficier d'une indemnité de licenciement, librement négociée s'agissant du privé, tout en ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

L'article 72 de la loi de transformation de la Fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit l'application du dispositif de rupture conventionnelle aux agents publics de manière limitée dans le temps. Des décrets du 31 décembre 2019 (n° 2019-1593 et n° 2019-1596) détaillent la procédure et déterminent le barème de l'indemnité spécifique.

Ce qu'il faut savoir :

La rupture conventionnelle est ouverte :

=> uniquement aux agents publics contractuels en CDI, aux fonctionnaires titulaires, aux ouvriers d'État et aux praticiens contractuels des établissements de santé.

=> ayant moins de 62 ans

Elle ne s'applique pas :

aux agents en CDD, aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires en détachement, aux agents ayant atteint l'âge légal d'ouverture du droit à pension.

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration. Elle ne peut pas être imposée par l'une des parties à l'autre et résulte obligatoirement d'un accord réciproque amiable. Ainsi, si un agent souhaite bénéficier du dispositif mais que l'administration refuse, il n'y aura pas de suites. L'inverse est également vrai.

La rupture conventionnelle a pour conséquence la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire moyennant la perception d'une indemnité spécifique de rupture.

La procédure

Lorsque l'une des deux parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre par lettre recommandée avec AR ou bien par courrier remis en main propre.

Au moins 8 jours après réception du courrier, un entretien préalable est organisé afin de s'accorder sur les conditions de la rupture conventionnelle (date d'effet, conséquences, indemnité ...). L'entretien est diligenté par le supérieur hiérarchique ou par l'autorité hiérarchique RH. Au cours de cet entretien, le fonctionnaire ou salarié peut se faire assister par un « *conseiller syndical* » d'une organisation syndicale représentative de son choix.

Lorsque les deux parties parviennent à un accord, elles signent une convention de rupture. Elles disposent chacune d'un délai de rétractation de 15 jours qui doit être notifié par L.R. / A.R. ou bien par courrier remis en main propre.

La date de cessation effective est fixée au moins un jour après l'expiration du délai de rétractation.

Le régime indemnitaire attaché à la rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique est fixée par le décret précité n° 2019-1596 qui fixe un barème comprenant des quotités minimales et maximales constituant la fourchette de négociation.

Dans le tableau ci-dessous, nous prenons l'exemple d'une rémunération globale brute mensuelle de 4.000 € éligible (soit 48.000 € brut annuel) pour illustrer de manière concrète le montant chiffré de l'indemnité. La base de référence est constituée par l'année de rémunération précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le barème de calcul de l'indemnité est fonction de la durée de la carrière déroulée dans l'administration. Il existe donc un seuil minimum et un seuil maximum dont la fourchette représente la marge de négociation possible. L'exemple chiffré est établi sur la durée maximale afférente à chacune des tranches (10 ans ; 15 ans ; 20 ans ; 24 ans) :

Barème en fonction de la durée de carrière	Quotité minimale par année d'ancienneté	Montant global minimum (base 4.000 € /mois) ancienneté maxi	Quotité maximale par année d'ancienneté	Montant global plafonné (base 4.000 € /mois) ancienneté maxi
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois	10 ans = 10.000 €	1/12ème annuel	10 ans = 40.000 €
De 10 à 15 ans	2/5 ème de mois	15 ans = 24.000 €	1/12ème annuel	15 ans = 60.000 €
De 15 à 20 ans	1/2 mois	20 ans = 40.000 €	1/12ème annuel	20 ans = 80.000 €
De 20 à 24 ans	3/5 ème de mois	24 ans = 57.600 €	1/12ème annuel	24 ans = 96.000 €

Régime fiscal :

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 82.272 €. Si son montant est supérieur à 411.360 €, la totalité de l'indemnité est soumise à CSG. Le montant de l'indemnité compris entre 82.272 € et 411.360 € est soumis à CSG pour 98,5 % de son montant .

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

=> deux fois le montant de la rémunération annuelle brute dans la limite de 243.144 € ;

=> 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à deux fois le le montant de la rémunération annuelle ;

=> le montant minimum de l'indemnité prévue par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu entre ces trois alternatives.

Le dispositif est pour l'instant d'application limitée dans le temps, du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Nos premiers commentaires :

La rupture conventionnelle est un dispositif du droit du travail étendu à la sphère publique. Elle participe à la logique de la loi de transformation de la Fonction publique qui vise au « détricotage » du statut du fonctionnaire, à la remise en cause du parcours de carrière, par un recours croissant à la contractualisation.

Même s'il élargit la palette des outils managériaux offerts à l'administration, il ne faut pas croire que ce dispositif sera utilisé de manière extensible.

Cette procédure est avant tout mise en place dans la perspective des profondes restructurations encore à venir dans le Fonction publique.

Dans le meilleur des cas, elle pourra apporter une réponse individuelle adaptée à des situations particulièrement difficiles.

Mais l'administration restera également « maîtresse du jeu » concernant les marges de négociation pour l'indemnité de rupture.

La CGC Finances Publiques vous adresse ses meilleurs vœux pour l'année 2020.

Elle continuera de vous informer et de vous représenter au mieux de vos intérêts.

Soutenez-la ! Adhérez !

Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info