



RUPTURE CONVENTIONNELLE, MODE D'EMPLOI

Par Marjorie Abbal, avocate au cabinet Seban & Associés

■ Depuis quand la rupture conventionnelle est-elle autorisée dans la fonction publique ?

Mécanisme de cessation des fonctions jusqu'ici dédié au secteur privé et par conséquent interdit aux agents publics (CAA Lyon, 5 février 2019, Monsieur B. c/Foyer départemental de l'enfance et de la famille de la Loire, req. n° 17LY00395), la rupture conventionnelle est désormais ouverte au secteur public. En effet, l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en prévoit l'expérimentation sur cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2020. Le 31 décembre 2019, sont parus deux décrets : le n° 2019-1593 relatif à la procédure et le n° 2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique de rupture. Entrés en vigueur dès le 1^{er} janvier, ces décrets permettent donc depuis lors la mise en œuvre de la rupture conventionnelle. Ils ont été complétés par ailleurs de modèles, fixés par un arrêté ministériel du 6 février 2020 (NOR : CPAF2002931A).

■ Qui peut bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

Tous les fonctionnaires, dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, de l'État et hospitalière) sont éligibles à la rupture conventionnelle, à l'exception :

- des fonctionnaires stagiaires ;
- des fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisant à un taux plein ;
- des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

■ Les contractuels peuvent-ils eux aussi bénéficier du dispositif ?

Oui. Les agents contractuels, mais uniquement ceux recrutés en CDI et y compris les praticiens en CDI relevant de l'article L. 6152-1 du Code de santé publique, peuvent

bénéficier de ce dispositif. Pour les agents territoriaux par exemple, les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont fixées au décret n° 88-145 du 15 février 1988 qui contient un nouveau chapitre dédié.

■ Quelle est la procédure ?

Celle-ci est fixée par le décret n° 2019-1593, qui prévoit la signature d'une convention entre les deux parties. La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, étant précisé que le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Dans les conditions prévues au décret (assistance d'un représentant syndical et exposé des motifs de la demande ainsi que du montant envisagé d'indemnité), 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 peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien et la rupture intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation de quinze jours (qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle).

■ Le montant de l'indemnité de rupture est-il encadré ?

Comme dans le secteur privé, un montant plancher en deçà duquel la rupture ne peut pas intervenir est prévu. En revanche, contrairement au dit secteur – et très simplement parce qu'il s'agit de deniers publics – le pouvoir réglementaire a également instauré au cas présent un plafond d'indemnité. La marge de négociation entre l'administration et l'agent est

donc strictement encadrée, et il y a fort à parier que les chambres régionales des comptes (CRC) ne manqueront pas, ces prochains mois, d'examiner systématiquement les accords intervenus pour, le cas échéant, souligner les dépassements de plafond.

Sur le minimum, l'article 2 du décret n° 2019-1596 précité indique que l'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants, en fonction des années d'ancienneté :

- 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.
- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas non plus être supérieur à 1/12^e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté (cf. article 3 du décret).

■ Les décrets précisent-ils comment se calcule l'ancienneté à prendre en compte pour la fixation de l'indemnité ?

Pour l'application des articles 2 et 3 du décret n° 2019-1596, 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. Pour le fonctionnaire, il convient sans autre précision de prendre en considération tant les services accomplis en tant que stagiaire que ceux qui l'ont éventuellement été en tant qu'agent contractuel. Et il s'agit au vu de la

formulation des services ayant été accomplis le cas échéant auprès de plusieurs employeurs distincts.

■ Dans les collectivités, les conventions de rupture sont-elles soumises au contrôle de légalité du préfet ?

Les décrets ne prévoient pas que les conventions de rupture donnent lieu à délibération, comme cela doit au contraire être le cas des transactions (cf. L. 2131-2 du Code général des collectivités territoriales dans les Communes par exemple). À défaut de texte fondant une obligation de transmission pour contrôle, les conventions de rupture en sont donc exclues.

■ Le fonctionnaire peut-il bénéficier des indemnités d'aide au retour à l'emploi ?

Le IV de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 précitée prévoit bien que les agents publics bénéficiant d'une rupture conventionnelle sont éligibles au revenu de remplacement de l'article L. 5424-1 du Code du travail. Le fait est que la plupart des employeurs publics sont en auto-assurance et que, de ce fait, ils supportent eux-mêmes le versement des indemnités chômage à leurs anciens agents. Dès lors, le coût de la rupture conventionnelle, bien que plafonné, n'est pas négligeable pour l'employeur public, puisque s'ajoute au coût de l'indemnité de rupture celui des indemnités d'aide au retour à l'emploi. Ceci pourrait amener l'administration à utiliser

le dispositif avec la même parcimonie que l'indemnité de départ volontaire créée précédemment sans grand succès.

■ L'indemnité de rupture est-elle assujettie aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu ?

L'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas soumise à cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale, dans la limite de 82272 €. L'indemnité est également exonérée de CSG dans la limite de ce montant. La loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 a par ailleurs modifié l'article 80 duodecimes du Code général des impôts pour rendre son 6^o applicable aux conventions de rupture dans la fonction publique, et donc faire bénéficier les agents publics de la même exonération d'impôt sur le revenu que les salariés du secteur privé.

Sauf si les agents sont en droit de bénéficier d'une retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle est par conséquent exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

- deux fois le montant de la rémunération brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle (et dans la limite de 243144 €) ;
- 50 % de son montant si celui-ci est supérieur à deux fois le montant de la rémunération brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle (dans la limite à aussi de 243144 €).

Une expérimentation de cinq ans

Ouverte aux fonctionnaires comme aux contractuels, la rupture conventionnelle est un nouveau mécanisme de cessation de fonction en expérimentation pour cinq ans. De nature à permettre une sortie de service concertée, la rupture conventionnelle n'est pas dépourvue d'intérêt pour l'employeur, ni pour l'agent, éligible aux indemnités chômage. Mais l'auto-assurance en vigueur dans la plupart des administrations implique pour les employeurs un coût supplémentaire qui devrait amener à un recours parcimonieux au dispositif.